

AUTEURS
INGE RAZENBERG
MARJAN DE GRUIJTER

Kennisplatform
Integratie &
Samenleving



RAPPORTAGE

De rol van gemeenten bij arbeidsparticipatie van vluchtelingen:
inspirerende voorbeelden



Inhoud

Samenvatting	3
Introductie	6
Statushouders in beeld	8
Begeleiding naar werk	11
Samenwerking met werkgevers	14
Literatuur	18
Praktijkvoorbeelden:	
- Amsterdam	
- Eindhoven	
- Utrecht	
- Westland	
- Zaanstad	

Samenvatting

De komst van grotere aantallen vluchtelingen en de zwakke positie van vluchtelingen op de arbeidsmarkt, hebben ertoe geleid dat in gemeenten een besef van urgentie is ontstaan om vluchtelingen sneller en beter te begeleiden naar werk. Meer dan de helft van de gemeenten heeft het afgelopen jaar beleid ontwikkeld om dit proces van arbeidstoeleiding te verbeteren.¹ De manier waarop dit gebeurt, kan van gemeente tot gemeente verschillen: er is een veelheid aan initiatieven en plannen bedacht. In deze publicatie geven we vijf inspirerende voorbeelden van gemeenten die actief aan de slag zijn om statushouders te begeleiden naar werk.

Statushouders in beeld

Terwijl in 2015 de ambities, vaardigheden en wensen van statushouders vaak een black box waren,² zien we dat gemeenten in 2016 doordrongen zijn van het belang om deze vroegtijdig in kaart te brengen. In Utrecht, Amsterdam en Zaanstad voeren klantmanagers intakegesprekken met statushouders, waarbij ook andere stakeholders als VluchtelingenWerk of het sociaal wijkteam zijn aangehaakt. Ook werken alle drie de gemeenten met een assessment. In Eindhoven en Westland is de informatieverzameling uitbesteed: in Eindhoven brengt het COA de informatie in kaart, en in Westland gaat het sociaal werkbedrijf in gesprek met de statushouder. Uit onderzoek³ blijkt, dat het het beste is om zo snel mogelijk – liefst al als statushouders in de opvang wonen – te starten met arbeidstoeleiding. De gemeenten hebben deze aanbeveling ter harte genomen: Amsterdam, Eindhoven en Utrecht starten al in het AZC, en in Zaanstad zijn hier plannen voor. Starten in het AZC is aanmerkelijk eenvoudiger als er een opvanglocatie in of dicht bij de gemeente ligt, zoals bij Utrecht, Amsterdam en Eindhoven het geval is. Voor Eindhoven, waar veel met het COA werd samengewerkt, is het dan ook een tegenslag dat het AZC Eindhoven in 2017 zijn deuren moet sluiten. In de gemeente Zaanstad wordt in 2017 juist een opvanglocatie geopend, en de gemeente is voornemens om al in het AZC met statushouders aan de slag te gaan.

Begeleiding naar werk

Gemeenten hebben een grote mate van vrijheid in de manier waarop zij statushouders bemiddelen naar werk. Dit gebeurt binnen de Participatiewet, maar gemeenten zetten daarnaast ook nieuwe of voor de doelgroep aangepaste instrumenten in. We weten uit de literatuur dat taalvaardigheid, opleiding in Nederland, werkervaring in Nederland, kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt, gezondheid en sociaal netwerk⁴ van invloed zijn op de arbeidspositie van statushouders. De vijf gemeenten werken allen aan de kennis over de Nederlandse arbeidsmarkt, door statushouders een sollicitatietraining of werkervaringsplek aan te bieden. Zo biedt de gemeente Utrecht sollicitatietrainingen aan die wat betreft taalniveau zijn aangepast aan de statushouders. Eerder al constateerden gemeenten dat de beheersing van het Nederlands tijdens, maar ook na afronding van de verplichte inburgering, vaak niet voldoende blijkt voor succesvolle arbeidstoeleiding. Het in praktische setting – bijvoorbeeld via een taalstage op de werkvloer – in aanraking komen met de Nederlandse taal, kan het taalniveau verhogen.⁵ Utrecht en Amsterdam bieden taalondersteunende werkervaringsplaatsen aan voor statushouders. Hoofddoel van deze stages is de taal leren door deze in praktijk te brengen; daarnaast krijgt de statushouder zicht op de gang van zaken op de werkvloer. In Westland gaan statushouders al na drie weken aan de slag in het sociaal werkbedrijf in de gemeente, waar ze op de werkvloer in aanraking komen met het Nederlands. In bovenstaande voorbeelden hebben de gemeenten bestaande re-integratie-instrumenten (zoals een sollicitatietraining) aangepast aan statushouders. In Westland heeft het sociaal werkbedrijf een speciaal programma opgezet om statushouders naar de arbeidsmarkt te begeleiden. Zo hebben statushouders de mogelijkheid om twee dagen in de week te werken in plaats van dat zij voltijds beschikbaar dienen



te zijn. Daardoor is het inburgeringstraject met werk te combineren. Voor alle gemeenten is maatwerk een sleutelwoord om statushouders - die door taalniveau, kennis van de arbeidsmarkt en context (thuissituatie) verder van de arbeidsmarkt afstaan - te begeleiden richting werk.

Gemeenten verschillen in de mogelijkheden die zij bieden om (met behoud van uitkering) onderwijs te volgen om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. In de ene gemeente hebben statushouders boven de 30 jaar de mogelijkheid te studeren met behoud van uitkering, andere gemeenten bieden die mogelijkheid niet. Gemeenten denken na over het opzetten van duale trajecten, waarbij de taal leren te combineren is met werken of een opleiding. Dergelijke duale trajecten zijn in ontwikkeling, maar komen in de praktijk nog maar mondjesmaat van de grond. Uit de literatuur blijkt juist dat het volgen van een opleiding in Nederland een belangrijke succesfactor is: vluchtelingen die hun hoogste opleiding in Nederland hebben afgerond, hebben evenveel kans op een passende baan als autochtonen; óf de opleiding in Nederland is gevolgd, lijkt zelfs belangrijker te zijn dan het niveau van de opleiding.⁶

Bij de arbeidsbemiddeling van statushouders spelen andere partijen, zoals VluchtelingenWerk en gezondheidsinstellingen, een belangrijke rol. Gemeenten zoeken en verbeteren de samenwerking met deze stakeholders. In de gemeente Zaanstad en Utrecht is VluchtelingenWerk aanwezig bij het intakegesprek met de statushouder en worden dubbelingen voorkomen door gezamenlijk één plan van aanpak op te stellen. Ook is het sociaal wijkteam in Zaanstad hierbij aangehaakt. Dit is belangrijk omdat uit de praktijk en uit onderzoek blijkt dat (psychische) gezondheidsproblemen de arbeidsparticipatie van vluchtelingen belemmeren.⁷ In Amsterdam werken klantmanagers samen met de GGD om eventuele gezondheidskwesties direct te kunnen aanpakken. Eindhoven werkt nauw samen met het COA, waarbij het COA informatie over ambities en vaardigheden van statushouders in kaart brengt en de gemeente de koppeling maakt met werkgevers. Succesfactoren voor de samenwerking: het ontwikkelen van wederzijds vertrouwen, een gezamenlijk doel voor ogen hebben, structureel overleg voeren en kennis uitwisselen.

Contacten met Nederlanders zijn belangrijk voor het vergroten van de kans op werk.⁸ Daarom biedt de gemeente Zaanstad statushouders een netwerk cursus aan. Deze wordt georganiseerd binnen het Participatieverklaringstraject. In andere gemeenten is het opbouwen van sociale en netwerkcontacten geen speerpunt van beleid.

Samenwerking met werkgevers

Samenwerking met werkgevers is essentieel voor een succesvolle arbeidstoeleiding: in de eerste plaats voor betaalde banen, maar ook voor bovengenoemde werkervaringsplekken en taalstages. In de praktijk blijkt het vaak ingewikkeld om een succesvolle match tot stand te brengen tussen een werkgever en een statushouder. Het gaat daarbij niet alleen om regulier betaald werk: gemeenten hebben ook moeite om voldoende geschikte werkervaringsplekken (en werkplekken) voor statushouders te vinden. Werkgevers hebben veel vragen over het aannemen van statushouders, en in eerder onderzoek⁹ gaven gemeenten aan dat zij bij werkgevers een weifeling bemerken om statushouders een werk(ervarings)plek te bieden. Het gericht ondersteunen van werkgevers is een belangrijk aandachtspunt.¹⁰ De vijf gemeenten zijn zich hiervan bewust en proberen - elk op hun eigen manier - de samenwerking met werkgevers te verbeteren. Een succesfactor daarbij is om werkgevers kennis te laten maken met de doelgroep. Niet door een cv op te sturen, maar door momenten van ontmoeting te creëren of, zoals in de gemeente Zaanstad, door filmpjes te vertonen waarin statushouders over hun ambities vertellen. In Westland organiseert het sociaal werkbedrijf bedrijfsbezoeken waarbij statushouders langsgaan bij bedrijven in de omgeving, en Utrecht organiseerde een *meet & greet* voor werkgevers en statushouders. In Eindhoven is een kwartiermaker binnen de gemeente, die een goed netwerk heeft en snel kan schakelen met werkgevers binnen de bestaande netwerken. Ook andere gemeenten zetten bestaande netwerken in om werkgevers te bereiken. In Westland is er binnen MVO Westland een groot netwerk van werkgevers die maatschappelijke verantwoord willen ondernemen én werknemers nodig hebben. De vijf gemeenten adviseren om te kijken welke bedrijven beschikken over de motivatie en energie om statushouders kansen te bieden, in plaats van 'koud' bedrijven te benaderen die er veel verder vanaf staan.

Blijven werken aan arbeidstoeleiding

Gemeenten zijn zich bewust van hun rol in de arbeidstoeleiding van vluchtelingen en nemen de regierol op zich om dit te bereiken. De vraag is of dit op de lange termijn voldoende effect zal hebben. Gemeenten hanteren vaak een projectmatige aanpak, die soms op één persoon berust en niet altijd ingebed is in reguliere processen. Uit de enquête 'Vluchtelingen aan het Werk'¹¹ bleek dat gemeenten schatten dat slechts 9 procent van de recente statushouders direct bemiddelbaar is naar werk. Een derde van de statushouders is met activeringsactiviteiten bemiddelbaar, en een derde is bemiddelbaar naar/via een opleiding. Het proces van integratie (waaronder de toeleiding naar werk) vereist een intensieve en langdurige inspanning. Daarom is het belangrijk dat ervaringen met arbeidstoeleiding van status-



houders en de samenwerking hieromtrent worden geborgd en ingebed in de reguliere werkwijze van de gemeente. Daarnaast is extra inzet nodig op taalverwerving in een praktische setting, het aanbieden van werkervaringsplekken en mogelijkheden voor opleiding. Wij adviseren gemeenten om goede praktijken met elkaar te delen en om maatregelen zoveel mogelijk te verankeren binnen regulier beleid. Zo kunnen gemeenten de inspanningen om statushouders te bemiddelen richting de arbeidsmarkt waarborgen, ook wanneer de publieke belangstelling voor vluchtelingen afneemt.



Introductie

Het afgelopen jaar hebben gemeenten er hard aan gewerkt om de arbeidstoeleiding van statushouders te verbeteren. Dat is ook nodig, want slechts 46 procent van de vluchtelingen die al langer in Nederland zijn, heeft een baan. Vaak zijn dit kleine, flexibele banen.¹² Gemeenten zijn via de Participatiewet verantwoordelijk voor ondersteuning van (bijstandsgerechtigde) statushouders bij het vinden van een plaats op de arbeidsmarkt. Ze hebben veel vrijheid bij de invulling hiervan, wat ertoe leidt dat statushouders in de ene gemeente op een heel andere manier begeleid worden dan in de andere.

Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS) bracht begin 2016 [de stand van zaken](#) in gemeenten in kaart.¹³ Daaruit bleek dat meer dan de helft van de gemeenten aanvullend beleid ontwikkelt voor de arbeidsmarkttoeleiding van statushouders, vaak ingebed in een breder integratieplan. Uit ditzelfde onderzoek bleek dat gemeenten behoefte hebben aan het uitwisselen van goede voorbeelden en *best practices* op het gebied van arbeidstoeleiding van statushouders. Gemeenten willen, conform de adviezen uit de WRR Policy Brief 'Geen tijd verliezen: van opvang naar integratie van asielmigranten',¹⁴ snel beginnen met arbeidstoeleiding en kiezen voor een gelijktijdige in plaats van een volgtijdelijke aanpak. Uit de signalering 'Nieuwe wegen naar een meer succesvolle arbeidsparticipatie van vluchtelingen' van de SER¹⁵ blijkt echter dat er op gemeenteniveau nog onvoldoende regie wordt gevoerd om parallelle, aaneengesloten integratieroutes te ontwikkelen.

Vijf inspirerende voorbeelden

In deze publicatie geven we vijf inspirerende voorbeelden van gemeenten die actief aan de slag zijn gegaan om statushouders naar werk te begeleiden. Deze voorbeelden komen tegemoet aan de wens van gemeenten om ervaringen te delen, in plaats van dat elk van hen zelf het wiel opnieuw moet uitvinden. Alhoewel de beschreven praktijken niet hét antwoord hebben op de vraag hoe arbeidstoeleiding het beste kan verlopen, kent elke aanpak elementen die andere gemeenten kunnen inspireren. De gemeenten waarbij we de arbeidstoeleiding grondig in kaart hebben gebracht, zijn Utrecht, Westland, Zaanstad, Amsterdam en Eindhoven. Met de keuze voor deze vijf gemeenten laten we zien dat er veel variatie mogelijk is in de begeleiding van statushouders richting de arbeidsmarkt.

De gemeenten Utrecht en Zaanstad werken met een integrale intake, waarin een klantmanager van werk & inkomen en een medewerker van VluchtelingenWerk aanwezig zijn; in Zaanstad sluit ook het sociaal wijkteam aan. Door de samenwerking in de intake kan een gezamenlijk plan van aanpak worden opgesteld, met heldere afspraken over welke partij (welk deel van) de begeleiding op zich neemt. Drie gemeenten zetten een assessment in om competenties, vaardigheden en wensen van vluchtelingen in beeld te brengen. In Amsterdam zijn speciale klantmanagers aangesteld voor het begeleiden van vluchtelingen: deze klantmanagers hebben een lagere caseload en werken alleen voor statushouders, waarbij maatwerk vooropstaat. Ook in Utrecht is er een team opgezet van klantmanagers die speciaal voor statushouders werken. De klantmanagers in Utrecht en Amsterdam hebben een uitgebreid scala aan instrumenten ter beschikking om statushouders te begeleiden naar werk. Daaronder vallen werkervaringsplekken waar de focus ligt op het leren van de taal. Daarnaast bieden de gemeenten de mogelijkheid om een opleiding te volgen. In Eindhoven en Westland zijn elementen toegevoegd aan de bestaande ondersteuningsstructuren. Westland besteedt de arbeidstoeleiding van statushouders uit aan het sociaal werkbedrijf dat ook andere klanten uit de Participatiewet begeleidt naar werk. Statushouders staan in Westland binnen drie weken op de werkvloer. Eindhoven werkt voor het in kaart brengen van de ambities en vaardigheden van statushouders nauw samen met het COA. In de gemeente is een accountmanager aangesteld die snel en gericht statushouders en werkgevers aan elkaar kan koppelen. Omdat er in de regio veel behoefte is aan arbeidskrachten, staat de vraag van werkgevers hierbij voorop.



Informatie, bemiddeling en samenwerking

De ervaringen van de vijf gemeenten hebben wij ondergebracht in drie hoofdthema's: statushouders in beeld, begeleiding naar werk en samenwerking met werkgevers. De eerste stap is het in beeld krijgen van statushouders: wie wonen er in de gemeente en welke talenten, competenties en behoeften hebben ze? Uit de enquête van KIS in 2016¹⁶ bleek echter dat gemeenten nog amper zicht hebben op de achtergrond van statushouders die in hun gemeente wonen. Stap 2 bestaat uit de begeleiding naar de arbeidsmarkt en de stappen die nodig zijn om statushouders klaar te stomen voor de Nederlandse werksituatie. Dit gebeurt binnen de Participatiewet, maar gemeenten zetten ook nieuwe of voor de doelgroep aangepaste instrumenten in. Stap 3 ten slotte is de samenwerking met de werkgevers. Deze is essentieel voor de arbeidstoeleiding van vluchtelingen; gemeenten hebben echter nog veel vragen hoe zij die samenwerking het beste vorm kunnen geven. Voor elk van deze drie onderdelen formuleerden we tips op basis van de verkenning in de gemeenten.



Statushouders in beeld

Welke statushouders wonen er in de gemeente, wat kunnen en willen zij en welke ondersteuning hebben zij nodig om dit te realiseren? De mogelijkheden, achtergrond en wensen van statushouders waren de afgelopen jaren vaak een *black box* voor gemeenten. In de enquête die KIS in 2016¹⁷ uitvoerde, gaf 60 procent van de gemeenten aan onvoldoende zicht te hebben op de achtergrondkenmerken van statushouders om te kunnen bemiddelen naar de arbeidsmarkt en/of naar activering. In veel gemeenten is (of was) er weinig tot geen contact met bijstandsgerechtigde statushouders. Om te *kunnen* bemiddelen is zicht krijgen op de doelgroep de eerste stap. Alle gemeenten die wij spraken, willen zich ervoor inspannen om statushouders sneller in beeld te krijgen. Hieronder bespreken we welke mogelijkheden gemeenten hebben om meer te weten te komen over de positie van hun statushouders.

Het (integrale) intakegesprek

Door de hogere aantallen statushouders die in de gemeente (zijn) komen wonen, zien deze zich geconfronteerd met een betrekkelijk grote groep nieuwe inwoners met specifieke kenmerken. Mede door de WRR Policy Brief 'Geen tijd verliezen: van opvang naar integratie van asielmigranten'¹⁸ zijn gemeenten zich ervan bewust dat deze groep nieuwkomers ondersteuning nodig heeft om een plekje op de arbeidsmarkt te verwerven. Dit heeft gemeenten ertoe aangezet om – vaker dan voorheen – tijdig een intakegesprek te houden met de nieuwkomers.

In Utrecht, Zaanstad en Amsterdam wordt een intakegesprek met statushouders gevoerd. In het gesprek komen opleiding, werkervaring en ambities aan bod en vaak wordt ook breder gekeken naar verschillende leefdoelgebieden zoals gezondheid en sociale contacten. Om hulp vanuit verschillende organisaties op elkaar af te stemmen, ontwikkelden Zaanstad en Utrecht een integrale intake waarbij de (klantmanager van de) gemeente, VluchtelingenWerk en (in Zaanstad) het sociaal wijkteam tegelijkertijd met de statushouder om de tafel zitten. In Zaanstad neemt, afhankelijk van de hulpvraag, een van de drie organisaties na de intake het voortouw bij de vervolgacties. Beleidsadviseur kwetsbare doelgroepen Fian van Vlokhoven licht toe: 'Maatwerk is hierin heel belangrijk. Als iemand niet kan werken omdat een zorgvraag voorop staat, dan neemt het sociaal

wijkteam de lead. Als iemand richting werk begeleid kan worden, dan neemt afdeling Werk de lead.' In de gemeente Utrecht stellen VluchtelingenWerk en de gemeente in de intake samen één plan van aanpak op. Projectleider team statushouders Elianne de Geus vertelt waarom de samenwerking zo belangrijk is: 'Zowel VluchtelingenWerk als de gemeente gaat met de statushouder in gesprek over doelen en stelt een plan van aanpak op. Dat is verwarrend voor de statushouder en het is zonde als er twee sollicitatietrainingen gegeven worden. Door het werkgesprek samen te voeren, zorgen we dat dezelfde doelen worden gesteld, en dat we af kunnen stemmen wie wat doet.'

Naast vroegtijdig zicht op de doelgroep dient een contactmoment om statushouders te motiveren contact met de gemeente op te nemen. Om allerlei redenen doet deze doelgroep dat niet gemakkelijk uit zichzelf. Dit merkte de gemeente Zaanstad, toen deze met de integrale intakegesprekken startte. Maja Matosevic,

'Wij hebben gemerkt dat de statushouders uit zichzelf niet zo snel naar de gemeente stappen, ze hebben een afwachtende houding. In de gesprekken tijdens onze pilot bleek dat mensen veel vragen hebben. En vaak kun je ze makkelijk helpen.'



projectleider integratie en participatie: *'Wij hebben gemerkt dat de statushouders uit zichzelf niet zo snel naar de gemeente stappen, ze hebben een afwachterende houding. In de gesprekken tijdens onze pilot bleek dat mensen veel vragen hebben. En vaak kun je ze makkelijk helpen.'* In de in 2016 uitgevoerde pilot sprak de gemeente zowel met recent gearriveerde statushouders als met statushouders die al langer in de gemeente woonden. De resultaten van het intakegesprek (en opvolgende gesprekken) zijn positief: mensen zijn een opleiding gaan volgen, hebben uitzendwerk gevonden, zijn vrijwilligerswerk gaan doen of hebben een taalmaatje gekregen. Beleidsadviseur Fian van Vlokhoven licht toe: *'Voor alle mensen die we hebben gesproken in de pilot geldt: als wij dit gesprek niet met hen hadden gevoerd, zaten ze nog thuis. Nu zijn er allerlei activiteiten in gang gezet. Deze tijdsinvestering maakt het verschil.'* De gemeente Zaanstad zet de aanpak in 2017 in voor alle statushouders in de gemeente (niet alleen de recente nieuwkomers).

Samenwerking met het COA

De gemeente Eindhoven werkt(e) nauw samen met het COA om informatie over statushouders te verkrijgen en hen gericht aan werk te helpen. Uit de enquête van KIS¹⁹ bleek dat gemeenten geen zicht hebben op door het COA verzamelde informatie en deze niet gebruiken. Het COA in het AZC Eindhoven bracht in de (bestaande) gesprekken met statushouders de opleiding, werkervaring en competenties in kaart en deelde deze informatie met de gemeente. De accountmanager van de gemeente Eindhoven vertelt hoe de informatie uit deze gesprekken de gemeente helpt met koppelen van statushouders aan werkgevers: *'Wij als gemeente verzamelen weinig tot geen informatie over de achtergrond van statushouders, zij 'verdwenen' als het ware in het systeem. Dat maakt arbeidstoeleiding lastig. Door de samenwerking met het COA hebben we nu wél vroegtijdig zicht op vaardigheden en mogelijkheden van vluchtelingen.'* Helaas is het AZC door de verminderde instroom van asielzoekers gesloten en hebben de gemeente en het COA deze samenwerking niet kunnen voortzetten.

Inzet van een assessment

In veel gemeenten kunnen statushouders een assessment doen waarin opleiding, werkervaring, taalniveau en mogelijke kansen en belemmeringen bij het betreden van de Nederlandse arbeidsmarkt in kaart worden gebracht. Daarnaast levert het belangrijke informatie voor het (intake)gesprek: als vooraf al veel in beeld is gebracht, is er in het gesprek meer ruimte om dieper in te gaan op de mogelijkheden. Ook de gemeenten Utrecht, Amsterdam

'Het was voor ons moeilijk om in te schatten over welke vaardigheden iemand beschikt.'

en Zaanstad werken met een assessment. De gemeente Utrecht is hier positief over, aldus projectleider team statushouders Elianne de Geus: *'Het was voor ons moeilijk om in te schatten over welke vaardigheden iemand beschikt. Dan weet je dat iemand apotheker is geweest, maar nog niet wat iemand precies heeft gedaan, over welke vaardigheden en competenties hij beschikt en hoe je dat kan vertalen naar de Nederlandse arbeidsmarkt. Door de assessment hebben wij hier beter zicht op.'*

Een assessment is echter niet voor iedereen geschikt. Het invullen gebeurt online, dus moeten statushouders over digitale vaardigheden beschikken. Soms zijn vragen moeilijk te begrijpen omdat statushouders nog geen kennis hebben van de wijze waarop zaken in Nederland zijn geregeld. Beleidsadviseur kwetsbare doelgroepen Fian van Vlokhoven: *'Het systeem in Eritrea is zo anders dan in Nederland, ook qua beroepen. Daarom sluiten de vragen niet altijd goed aan.'* Om statushouders te ondersteunen bij het invullen, organiseren gemeenten contactmomenten waarop zij de test kunnen invullen bij de gemeente, waarbij een medewerker aanwezig is om te helpen. Daarnaast is het belangrijk om de assessments in meerdere talen (waaronder Tigrinya en Arabisch) aan te bieden. Ten slotte blijft het belangrijk om goed in te schatten voor wie de assessments toegevoegde waarde hebben. Marleen Klein, projectleider programma vluchtelingen van de gemeente Amsterdam, vertelt: *'We hebben harde criteria geformuleerd waar iemand aan moet voldoen: je moet gealfabeteerd zijn, computervaardigheden hebben, Nederlands, Engels, Tigrinya of Arabisch spreken en tussen de 18 en 67 jaar zijn.'*

Versterken van de samenwerking

De gemeente is niet de enige partij die contact onderhoudt met statushouders. De maatschappelijke begeleiding²⁰ ligt veelal in handen van VluchtelingenWerk. Daarnaast heeft het COA informatie over statushouders en zijn burgerinitiatieven, maatschappelijke organisaties, onderwijsinstellingen en zorginstellingen bij statushouders betrokken. Het delen van informatie en het afstemmen van het aanbod kan de begeleiding efficiënter en effectiever maken.

Een manier om samen te werken met stakeholders is hierboven al genoemd: het opzetten van een gezamenlijke intake waarbij klantmanagers met VluchtelingenWerk en/of sociaal wijkteams om tafel zitten en gezamenlijk een plan van aanpak opstellen. Ook gaven we het voorbeeld van de gemeente Eindhoven, waar



een nauwe samenwerking met het COA in de gemeente was opgezet. In Amsterdam wordt de samenwerking met stakeholders vormgegeven doordat klantmanagers op dezelfde locatie werken als consulenten van VluchtelingenWerk en jobhunters. Manager Elisabeth Tuijthof merkt dat dit goed werkt: *‘Die korte lijntjes zijn een succesfactor. Het gaat toch makkelijker als je met elkaar in dezelfde ruimte zit dan als je alleen maar mailt of belt. Bovendien ontstaat er op deze manier echt een team.’* De gemeente Amsterdam werkt daarnaast nauw samen met de GGD. Als uit de assessments die vluchtelingen bij de start van het traject maken, blijkt dat er een zorgindicatie is, dan wordt dit met de GGD gedeeld. *‘Hierdoor heeft de GGD een beeld van welke zorgbehoeftes er zijn onder de nieuwe groep statushouders, en kan de GGD de statushouders gericht benaderen,’* aldus projectleider Marleen Klein. In samenwerking met de GGD wordt ook besloten of iemand eerst in een zorgtraject geplaatst wordt voordat de begeleiding naar werk of opleiding start.

In driekwart van de gemeenten voert VluchtelingenWerk de maatschappelijke begeleiding van statushouders uit.²¹ Wij vroegen de gemeenten wat voorwaarden zijn voor het succesvol samenwerken met VluchtelingenWerk. Wederzijds vertrouwen en een gezamenlijk doel voor ogen hebben, zijn belangrijke aandachtspunten. Ook is het van belang VluchtelingenWerk mee te nemen in het denkproces van de gemeente. Fian van Flokhoven licht toe: *‘Als gemeente maakten wij dit jaar een omslag in het denken: sneller beginnen, ook op de arbeidsmarkt. Betrek VluchtelingenWerk in je veranderproces, en neem daarbij zowel de beleidsmedewerkers als vrijwilligers mee. Wij zijn bijvoorbeeld naar een bijeenkomst van vrijwilligers van VluchtelingenWerk geweest om over onze nieuwe aanpak te spreken.’* Investeren in een goede relatie is belangrijk, aldus Marijke de Jong, adviseur statushouders van de gemeente Utrecht: *‘Je moet als gemeente investeren in de samenwerking met VluchtelingenWerk. Zodat je*

werkt vanuit een gezamenlijk doel, in plaats van dat de gemeente als boeman gezien wordt. Dit bereik je door structureel goed overleg te voeren op zowel beleidsmatig als operationeel niveau.’

Ook samenwerking met werkgevers is essentieel voor een succesvolle arbeidstoeleiding. In het volgende hoofdstuk gaan we daar verder op in.

‘Die korte lijntjes zijn een succesfactor. Het gaat toch makkelijker als je met elkaar in dezelfde ruimte zit dan als je alleen maar mailt of belt. Bovendien ontstaat er op deze manier echt een team.’

Monitor voortgang

Het is voor gemeenten niet vanzelfsprekend om afzonderlijk te registreren hoe de arbeidstoeleiding van statushouders verloopt, omdat er geen registratie op achtergrond is. Ongeveer de helft van de gemeenten heeft geen zicht op welke en hoeveel statushouders doorstromen naar werk.²² Om het succes van de aanpak te kunnen monitoren, is het echter van belang dat zij hier zicht op krijgen. In de gemeente Amsterdam is een monitor opgezet om de voortgang in beeld te brengen. De monitor laat zien hoe het de statushouders vergaat die sinds 2001 naar Nederland zijn gekomen.²³

TIPS OM STATUSHOUDERS IN BEELD TE KRIJGEN

- Plan zo vroeg mogelijk een intakegesprek, bij voorkeur in samenwerking met relevante stakeholders, waardoor een statushouder breed ‘in beeld komt’ bij alle partijen en dubbele intakes worden voorkomen;
- Zorg voor een snelle en passende opvolging van de intake (bied maatwerk en voldoende contactmomenten);
- Maak gebruik van een passende assessmentmethode om inzicht te krijgen in kansen, belemmeringen en ambities op de arbeidsmarkt;
- Organiseer een goed functionerend netwerk met de relevante stakeholders in de gemeente, om snel te kunnen schakelen en oplossingsgericht aan dezelfde doelen te werken (partijen zitten op één lijn);
- Monitor de voortgang en resultaten van de arbeidsintegratie van statushouders en deel deze informatie met de samenwerkingspartners.



Begeleiding naar werk

Gemeenten hebben een grote mate van vrijheid in de manier waarop zij statushouders bemiddelen naar werk. Dit gebeurt binnen de Participatiewet. Daarnaast zetten zij nieuwe, of voor de doelgroep aangepaste, instrumenten in. Elke gemeente heeft vanuit de eigen visie en mogelijkheden een eigen werkwijze ontwikkeld. Amsterdam bijvoorbeeld werkt met een team van klantmanagers speciaal voor statushouders. In Westland begeleidt het sociaal werkbedrijf statushouders naar werk. En in Utrecht krijgen statushouders boven de 30 jaar de mogelijkheid om één jaar met behoud van uitkering te studeren. In dit hoofdstuk zetten we de verschillende aanpakken op een rijtje.

Inzet reguliere of aangepaste re-integratie-instrumenten

Gemeenten hebben binnen de Participatiewet re-integratie-instrumenten ter beschikking om bijstandsgerechtigden naar de arbeidsmarkt te begeleiden. In de praktijk zien we dat gemeenten de reguliere instrumenten enigszins aanpassen voor statushouders, zoals dat in Utrecht gebeurt. Utrecht zet taalstages in om statushouders de kans te geven de taal te leren in de praktijk, terwijl de statushouder tegelijkertijd zicht krijgt op de gang van zaken op de werkvloer. Projectleider team statushouders Elianne de Geus licht toe: *'De taalcomponent is superbelangrijk. Daar moet je als gemeente op inspelen, dit moet altijd terugkomen in je instrumenten. Naast de theorie in de inburgeringslessen moet je de taal leren in de praktijk, bijvoorbeeld via een werkervaringsplaats. Dat bevordert ook de participatie en vult iemands week.'* Daarnaast heeft de gemeente de werktraining - die bijstandsgerechtigden voorbereidt op de arbeidsmarkt - aangepast om deze ook geschikt te maken voor statushouders: het taalgebruik is simpeler en er is veel aandacht voor de cultuur op de Nederlandse werkvloer en in sollicitatiegesprekken.

'De successen die we hebben geboekt, zijn te danken aan het feit dat we met de bestaande structuur aan de slag zijn gegaan, en die hebben aangepast als het nodig was.'

De gemeente Amsterdam werkt met teams van zogeheten dedicated klantmanagers die alleen voor statushouders werken, een lage caseload hebben en maatwerk vooropstellen. De gemeente maakt hierbij gebruik van de ervaring met dedicated klantmanagers voor jongeren. Een belangrijk aspect van de Amsterdamse aanpak is het maatwerk dat deze klantmanagers kunnen leveren. Manager van het team van klantmanagers Elisabeth Tuijthof: *'Het is de bedoeling dat de klantmanagers outreachend werken, niet vanachter hun PC. Zij moeten kijken wat er nodig is: met de ene klant moet je misschien mee naar het sollicitatiegesprek, een ander heeft hulp nodig bij het kiezen van de inburgeringscursus.'* Daarnaast heeft Amsterdam speciaal voor statushouders een verscheidenheid aan instrumenten ontwikkeld die de klantmanagers kunnen inzetten. Statushouders kunnen gebruikmaken van sollicitatietrainingen, werkbezoeken bij werkgevers, een taalboost gericht op vaktaal en een leerwerktraject bij de gemeente. Klantmanagers kunnen de beschikbare instrumenten heel gericht inzetten omdat zij goed op de hoogte zijn van de behoeften en vaardigheden van statushouders, en omdat er een veelheid aan instrumenten beschikbaar is. *'Het is heel mooi dat we zoveel instrumenten hebben, uiteraard is het daarbij belangrijk dat we kijken welk instrument het beste past bij de statushouder. Wij denken altijd vanuit de klant'*, vertelt Elisabeth Tuijthof.

De gemeente Westland heeft gekozen voor het re-integratie-instrumentarium dat ook voor andere bijstandsgerechtigden wordt ingezet. Het sociaal werkbedrijf²⁴ in de gemeente begeleidt de statushouders. Als dat nodig is, wordt de bestaande aanpak aangepast. Sanne van Schoote, projectleider van statushou-



TIPS OM STATUSHOUDERS TE BEGELEIDEN NAAR WERK

- Neem de talenten en behoeften van statushouders als uitgangspunt en sluit je aanbod daarop aan;
- Zet in op duale trajecten, waarbij het leren van Nederlands gecombineerd wordt met bijvoorbeeld een stage of het volgen van een opleiding;
- Maak gebruik van de mogelijkheden die het participatieverklaringstraject biedt om statushouders te leren kennen en handvatten te bieden om in de gemeente te participeren;
- Ga uit van het bestaande re-integratie-instrumentarium en onderzoek waar aanpassingen nodig zijn;
- Intensiveer de samenwerking met taalscholen. Stem met taalaanbieders af dat zij hun lessen op de juiste tijdstippen aanbieden, zodat het voor vluchtelingen mogelijk is om te werken. Monitor de voortgang.

ders bij het sociaal werkbedrijf: *'De successen die we hebben geboekt, zijn te danken aan het feit dat we met de bestaande structuur aan de slag zijn gegaan, en die hebben aangepast als het nodig was.'* Voor recent gearriveerde statushouders start de toeleiding naar werk na drie weken, met een intake in de werkplaats van het sociaal werkbedrijf. De meeste statushouders gaan eerst aan de slag in de productiehallen van het sociaal werkbedrijf zelf, en stromen dan uit naar werkervaringsplekken bij bedrijven. In tegenstelling tot de reguliere klanten van het sociaal werkbedrijf hebben statushouders de mogelijkheid om twee dagen in de week te werken, in plaats van dat zij voltijds voor werk beschikbaar dienen te zijn. Zo zijn inburgering en werk te combineren. Ook zijn er speciale instructies voor statushouders die nog geen Nederlands spreken.

Maatwerk

Alle gemeenten geven aan dat het leveren van maatwerk belangrijk is. Hoe ze dit invullen, verschilt per gemeente. In Amsterdam is maatwerk de belangrijkste pijler van de aanpak met dedicated klantmanagers. Elisabeth Tuijthof legt uit hoe dit maatwerk vorm krijgt: *'Het gaat erom dat je breder kijkt dan je bureaucratistische belevingswereld, en dat je outreachend werkt. De klant staat centraal, niet de werkprocessen.'* Ook in Utrecht is er een team van klantmanagers die zich specifiek bezighouden met arbeidstoeleiding van vluchtelingen. Deze klantmanagers spreken de statushouders en begeleiden hen naar werk. In Eindhoven bestaat het maatwerk uit een accountmanager die is aangesteld om snel te schakelen tussen de verschillende partijen als de gemeente, het COA, opleidingsinstituten en werkgevers. De succesfactor is dat partijen met elkaar verbonden en activiteiten op elkaar afgestemd worden. Een voorbeeld: het COA kan de vaardigheden en ambities van statushouders in kaart brengen en de accountmanager zoekt uit of er een passende

vacature beschikbaar is. In Westland gaan statushouders zo snel mogelijk aan de slag, veelal startend in banen voor laaggeschoolden in de glas- en tuinbouwsector. In de werktijden wordt er rekening mee gehouden dat statushouders nog bezig zijn met de inburgering (geen fulltime werk); daarnaast krijgen ze begeleiding van jobcoaches op de werkvloer. De gemeente Zaanstad voert een intakegesprek met alle statushouders. Door dit ontmoetingsmoment te creëren, ontstaat er ruimte voor statushouders om hun vragen te stellen. In de pilotfase van de aanpak merkte de gemeente dat veel mensen op een relatief gemakkelijke manier verder te helpen waren. De statushouders zijn bijvoorbeeld gekoppeld aan een taalmaatje in het vakgebied waarin ze willen werken, zijn vrijwilligerswerk gaan doen of een opleiding gaan volgen, van inburgeringscursus geswitcht of ze hebben een baan(tje) gevonden.

Participatieverklaring verbinden aan traject naar werk

In 2017 wordt de participatieverklaring een verplicht onderdeel van de inburgering.²⁵ In 2016 zijn gemeenten begonnen met de uitvoering van de participatieverklaring voor statushouders. De gemeente Zaanstad heeft hieraan, naast de workshop over kernwaarden, een onderdeel toegevoegd dat zich richt op verbeteren van de arbeidspositie van statushouders. De gemeente biedt een workshop netwerken aan, omdat uit de pilot met integrale intakegesprekken is gebleken dat vluchtelingen veel behoefte hebben aan het uitbreiden van hun netwerk, zowel professioneel als persoonlijk. Die netwerken, vooral als het gaat om contacten met mensen die Nederlands spreken, blijken vaak zeer beperkt te zijn. Fian van Vlokhoven: *'Wij willen de participatieverklaring, die verplicht is, zó inzetten dat statushouders er echt wat aan hebben. Daarom kiezen we voor deze invulling, die aansluit bij een*



behoefte van de vluchtelingen in onze gemeente.' Ook op andere plekken zetten gemeenten lokale activiteiten in om statushouders te leren kennen en handvatten te bieden om te participeren, blijkt uit een onderzoek naar de Participatieverklaring.²⁶

Bemiddeling via scholing

Door scholing kunnen statushouders hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten. In alle vijf de gemeenten is scholing dan ook onderdeel van de aanpak. De variatie in aanpakken is ook hier te zien: gemeenten die gericht zijn op snelle uitstroom naar de arbeidsmarkt investeren vooral in het opdoen van praktijkgerichte vaardigheden en training op de werkvloer. Andere gemeenten focussen op duurzaamheid van de uitstroom en bieden meer mogelijkheden om een startkwalificatie te behalen. Zo hebben Amsterdam, Utrecht en Zaanstad een convenant afgesloten met de Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF. In het convenant is opgenomen dat vluchtelingstudenten die geen recht hebben op studiefinanciering met behoud van uitkering mogen studeren en dat ze tijdelijk vrijstelling krijgen van de sollicitatieverplichting. Frank Kentin, teamleider van de unit werk voor statushouders in Utrecht: *'In Utrecht vinden we het belangrijk dat iedereen een startkwalificatie heeft, zodat ze daarna makkelijker een baan kunnen vinden, en dat ze een papertje hebben zodat ze - ook als ze een nieuwe baan moeten zoeken - goed verder kunnen. Dit is de visie van het brede Utrechtse beleid: jongeren zonder startkwalificatie gaan in eerste instantie een opleiding doen en geen simpel baantje.'* In de gemeente Westland kunnen statushouders trainingen volgen, bijvoorbeeld in het leren omgaan met een heftruck. Dit gebeurt vrijwel altijd in cofinanciering met de werkgevers. Jonge statushouders die studiefinanciering kunnen krijgen, worden gestimuleerd tot het volgen van een studie en het behalen van een startkwalificatie. Eindhoven begeleidt statushouders niet alleen naar werk, maar biedt ook mogelijkheden tot het volgen van onderwijs.

Afspraken met aanbieders van inburgeringscursussen

Nederlands leren de statushouders in eerste instantie via inburgeringscursussen. Sinds de Wet Inburgering van 2013 hebben gemeenten hier geen rol meer in: 'inburgeringsplichtigen' zijn zelf verantwoordelijk voor hun inburgering en de bekostiging daarvan. Een ruime meerderheid van de gemeenten geeft aan dat het voor de arbeidstoeleiding van vluchtelingen noodzakelijk is dat de gemeente de regie op de inburgering krijgt.²⁷ Dit betekent bijvoorbeeld dat gemeenten meer zicht hebben op de voortgang van statushouders die inburgeren en dat zij meer mogelijkheden

'Omdat wij statushouders adviseren over welke aanbieder van inburgeringscursussen bij hen past, is het voor aanbieders van inburgeringscursussen belangrijk dat wij goed contact met elkaar hebben.'

hebben om werk of studie te combineren met inburgeren. Als vluchtelingen werk vinden, moet dat samen kunnen gaan met de inburgering. Dit kan weleens lastig zijn, merkt het sociaal werkbedrijf in de gemeente Westland: *'In het Westland is er maar één organisatie die de inburgering verzorgt. Dit vraagt veel flexibiliteit van werkgevers, die zich moeten aanpassen aan de dagen en uren waarop de statushouder in de klas moet zitten. Dit is lastig in deze branche: werkgevers hebben vaak mensen nodig die hele dagen kunnen werken.'* Gemeenten zoeken meer en meer de samenwerking met aanbieders van inburgeringscursussen. Zo heeft de gemeente Amsterdam afspraken gemaakt met aanbieders over flexibele cursustijden: als statushouders een baan vinden, moeten zij op een ander tijdstip lessen kunnen volgen. In de gemeenten Zaanstad en Utrecht vinden ook gesprekken met aanbieders plaats. Zaanstad neemt een grotere rol in de advisering voor de keuze van een aanbieder van inburgeringscursussen. In de integrale intake komt deze aan bod en geeft de gemeente advies over de mogelijkheden. Fian van Vlokhoven: *'Omdat wij statushouders adviseren over welke aanbieder van inburgeringscursussen bij hen past, is het voor aanbieders van inburgeringscursussen belangrijk dat wij goed contact met elkaar hebben.'* De gemeente probeert bijvoorbeeld het aanbod beter af te stemmen op werkende statushouders. Zo vinden momenteel gesprekken plaats met aanbieders van inburgeringscursussen over het aanbieden van lessen in de avond, een aanbod dat tot nu toe nog ontbrak. Ook denken gemeenten na over duale trajecten. Zo is Utrecht in gesprek met ROC's om inburgering en opleiding tegelijkertijd aan te bieden, via volledig geïntegreerde trajecten.



Samenwerking met werkgevers

Werkgevers zijn essentieel bij de arbeidstoeleiding van vluchtelingen. Zij zijn immers degenen met de arbeidsplaatsen. Maar ook voor de inzet van instrumenten als een taalstage of werkervaringsplek zijn gemeenten afhankelijk van het aanbod van werkgevers. De samenwerking met werkgevers staat op het netvlies van gemeenten, maar zij hebben nog geen duidelijk beeld hoe deze eruit moet zien.²⁸ Zo worden gemeenten ermee geconfronteerd dat zij onvoldoende werkervaringsplekken voor statushouders kunnen vinden. De vijf gemeenten passen verschillende strategieën toe om werkgevers te betrekken bij de arbeidstoeleiding van statushouders, bijvoorbeeld door momenten van ontmoeting tussen beide partijen te organiseren. Hieronder bespreken we hoe de vijf gemeenten werkgevers betrekken bij de arbeidstoeleiding van statushouders.

Ontmoetingsmomenten creëren

Verschillende gemeenten geven aan dat in ontmoeting de sleutel ligt tot een succesvolle match. Doordat veel werkgevers nog niet bekend zijn met statushouders, is het organiseren van een ontmoeting een effectievere manier om kennis te maken dan alleen door het toesturen van een cv. Een ontmoeting kan bijvoorbeeld bestaan uit een bedrijfsbezoek of een bijeenkomst waar zowel werkgevers als vluchtelingen bij aanwezig zijn.

Het sociaal werkbedrijf Patijnenburg in de gemeente Westland organiseert diverse bedrijfsbezoeken, waarbij groepjes statushouders kennismaken met bedrijven in het Westland. Een laagdrempelige manier om elkaar te leren kennen, vertelt projectleider Sanne van Schoote van Patijnenburg: *'Statushouders zijn heel gemotiveerd, dat zie je tijdens een werkbezoek. Ze stellen heel veel vragen, willen alles zien. Dat geeft werkgevers vertrouwen. Het helpt om elkaar te zien, alleen een cv is niet genoeg. Werkgevers in deze regio zijn onderling sterk verbonden. Als een werkgever enthousiast over een werkbezoek vertelt, volgen er vanzelf meer werkgevers.'* In Utrecht is een *meet & greet* georganiseerd waar werkgevers en werknemers elkaar konden ontmoeten, met als doel werkervaringsplekken te creëren. Via speeddates gingen de werkgevers en statushouders met elkaar in gesprek en de match kon op de bijeenkomst zelf ontstaan. Ook organiseert de gemeente rondleidingen bij bedrijven.

Werkgevers informeren

Net als gemeenten hebben werkgevers veel vragen over het bieden van werk(ervarings)plekken aan statushouders: mag iemand juridisch gezien werken, welke regels zijn er, hoe zijn de werknemersvaardigheden? Gemeenten merken dat de eisen die werkgevers stellen aan het taalniveau van (recent gearriveerde) statushouders (te) hoog zijn. Om werkgevers te informeren en kennis te laten maken met statushouders, heeft Zaanstad filmpjes gemaakt waarin statushouders vertellen over hun motivatie. Om werkgevers een indruk te geven van het taalniveau, komen in deze filmpjes statushouders aan het woord met verschillende taalniveaus. Beleidsadviseur Fian van Vlokhoven legt uit: *'Die filmpjes maken het concreter. In plaats van een cv van iemand uit Syrië, ziet de werkgever een persoon die praat over wat hij wil doen. Aan de houding, aan de gebaren, zie je dat hij graag aan het werk wil. Die motivatie die zie je, die komt er op papier niet uit.'* Ook vraagt de gemeente Zaanstad aan werkgevers wat de eisen in de vacatures precies inhouden. Wat betekent het als er staat dat iemand het Nederlands goed moet beheersen in woord en geschrift? Om welke werkzaamheden gaat het en welk taalniveau is daarbij nodig?

In de gemeente Eindhoven benadrukt de accountmanager die de contacten met werkgevers onderhoudt, dat het belangrijk is om naar de behoeften van werkgevers te luisteren en ruimte te bieden voor allerlei soorten vragen: *'Werkgevers kunnen allerlei*



vragen hebben, ook vragen die politiek controversieel kunnen zijn. Je moet ruimte creëren voor werkgevers om ook dit soort vragen te kunnen stellen.'

Inspelen op de vraag en maatschappelijke betrokkenheid van werkgevers

Verschillende gemeenten geven aan dat je als gemeente een inschatting moet maken welke werkgevers welwillend staan tegenover het aannemen van statushouders en wie er verder vanaf staan. Bij de eerste groep zul je eerder succes boeken, zoals Leidy Bosman van het WerkgeversServicepunt in Utrecht merkt. Utrecht concentreert zich op kleine bedrijven: *'In een klein bedrijf kun je snel schakelen; een vluchteling komt langs voor een gesprek, het klikt en iemand kan beginnen. Ook zijn er hier veel kleine ondernemers, zoals kappers, van Syrische afkomst die graag willen helpen.'* Ook sociale ondernemingen hebben een sterke motivatie om mensen te helpen en zijn daarmee een goed beginpunt, merkt de gemeente. In Westland weet het sociaal werkbedrijf Patijnenburg dat niet alle werkgevers in de gemeente positief staan tegenover het aannemen van statushouders. *'Het vluchtelingenvraagstuk ligt heel gevoelig in Westland, dat moet je goed aanvoelen. Als werkgevers er niets in zien om een statushouder aan te nemen, dan moet je dat niet forceren.'* Beleidsmedewerker bij de gemeente Westland Laura Hornick beaamt dit: *'Je moet de samenwerking zoeken met werkgevers die maatschappelijk betrokken zijn, die fijn meewerken en de mensen kunnen inzetten.'* De gemeente Amsterdam heeft de contacten met werkgevers en andere partijen die kansen willen bieden aan statushouders, omgezet in een convenant met afspraken over het bieden van werk(ervarings)plekken aan statushouders.²⁹

'We moeten eerst naar de bedrijven luisteren, we moeten bedrijven spreken om goed te weten wat er speelt.'

In de gemeenten Eindhoven en Westland is er veel vraag naar werknemers, wat de kansen voor arbeidstoeleiding van statushouders verhoogt. In Westland gaat het om werk in de glas- en tuinbouwsector en in de gemeente Eindhoven is er veel werk voor hoogopgeleiden in de ICT-sector. Toch blijkt het in Eindhoven lastig een directe match te vinden. De accountmanager van de gemeente benadrukt dat het belangrijk is om uit te gaan van de behoeften van werkgevers, en om van daaruit op zoek te gaan naar een match. Weten wat werkgevers willen is essentieel, benadrukt ook Ton Hagelstein, projectleider van Brainport Development (samenwerkingspartner van de gemeente Eindhoven): *'We moeten eerst naar de bedrijven luisteren, we moeten bedrijven spreken om goed te weten wat er speelt.'*

Daarnaast kunnen gemeenten de werkgevers tegemoetkomen door hen financieel te compenseren voor het bieden van werk(ervarings)plekken voor statushouders. Zo maakt de gemeente Utrecht gebruik van proefplaatsingen en taalvouchers; een financiële compensatie voor werkgevers die vluchtelingen in dienst nemen die de taal nog onvoldoende beheersen. Het sociaal werkbedrijf in Westland zet jobcoaches in die statushouders op het werk begeleiden.

Bestaande netwerken inzetten

In veel gemeenten bestaan al netwerken van werkgevers, bijvoorbeeld via de WerkgeversServicepunten. Succesfactor is dat deze partijen al veel connecties hebben met bedrijven, en het daarom gemakkelijker is om de doelgroep statushouders

TIPS VOOR DE SAMENWERKING MET WERKGEVERS

- Creëer momenten van persoonlijke ontmoeting tussen werkgevers en statushouders;
- Informeer werkgevers (beeldend) over het taalniveau, de motivatie en de competenties van statushouders;
- Maak gebruik van voorlopers: zoek (in eerste instantie) de samenwerking met werkgevers die er vanuit maatschappelijke betrokkenheid voor openstaan om statushouders in dienst te nemen;
- Maak gebruik van bestaande netwerken in de gemeente en de arbeidsmarktregio;
- Onderzoek welke behoeften werkgevers (die statushouders een werk(ervarings)plek willen bieden) hebben en faciliteer hen daarin waar nodig (bijvoorbeeld door het mogelijk maken van proefplaatsing of begeleiding op de werkvloer).



ook onder de aandacht te brengen. In de gemeente Westland werken Westlandse ondernemers, de gemeente en sociaal werkbedrijf Patijnenburg samen in MVO Westland. Met deze samenwerking willen de organisaties een inclusieve arbeidsmarkt bewerkstelligen, en dat maakt het gemakkelijker om deze bedrijven te werven voor werk(ervarings)plekken voor statushouders. Eindhoven werkt samen met Brainport Development, dat zich richt op versterking van de regionale economische structuur en daardoor veel contacten met werkgevers heeft.



Noten

- 1 Razenberg & De Gruijter, 2016.
- 2 Razenberg & De Gruijter, 2016.
- 3 Zie bijvoorbeeld: Engbersen, et al., 2015; SER, 2016.
- 4 Zie bijvoorbeeld Klaver en Odé, 2003; Vroome & Tubergen, 2010; Dourleijn & Dagevos, 2011; Bakker, 2015; Van Den Tillaart & Warmerdam, 2004; Engbersen, et al., 2015.
- 5 Razenberg & De Gruijter, 2016.
- 6 Bakker, 2015.
- 7 Engbersen, et al., 2015.
- 8 Kanas & Tubergen, 2009.
- 9 Razenberg & De Gruijter, 2016.
- 10 SER, 2016.
- 11 Razenberg & De Gruijter, 2016.
- 12 IntegratieBarometer VluchtelingenWerk, 2014
- 13 Razenberg & De Gruijter, 2016.
- 14 Engbersen, et al., 2015.
- 15 SER, 2016.
- 16 Razenberg & De Gruijter, 2016.
- 17 Razenberg & De Gruijter, 2016.
- 18 Engbersen et al., 2015.
- 19 Razenberg & De Gruijter, 2016.
- 20 Gemeenten hebben de wettelijke taak om maatschappelijke begeleiding aan te bieden aan statushouders. Maatschappelijke begeleiding moet in ieder geval de volgende componenten bevatten: praktische hulp, hulp bij de start van inburgering en stimuleren van participatie. Zie voor meer informatie: VNG, 2016.
- 21 Bron: VluchtelingenWerk Nederland
- 22 Razenberg & De Gruijter, 2016.
- 23 Gemeente Amsterdam, 2016a.
- 24 Sociaal werkbedrijf Patijnenburg voert in opdracht van gemeente Westland de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de re-integratie in het kader van de Participatiewet uit.
- 25 Rijksoverheid, 2016
- 26 Witkamp et al., 2015.
- 27 Razenberg & De Gruijter, 2016.
- 28 Razenberg & De Gruijter, 2016.
- 29 Gemeente Amsterdam, 2016b



Literatuur

Bakker, L. (2015). *Seeking Sanctuary in the Netherlands. Opportunities and obstacles to refugee integration*. Rotterdam: Erasmus Universiteit.

Dourleijn, E., & Dagevos, J. (2011). *Vluchtelingengroepen in Nederland. Over de integratie van Afghaanse, Iraakse, Iraanse en Somalische migranten*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Engbersen, G., Dagevos, J., Jennissen, R., Bakker, L. & Leerkes, A. m.m.v. J. Klaver en A. Odé (2015). 'Geen tijd verliezen: van opvang naar integratie van asielmigranten'. WRR-Policy Brief 4. Den Haag: WRR.

Gemeente Amsterdam (2016a). *Vluchtelingenmonitor*. Online beschikbaar: <http://www.ois.amsterdam.nl/nieuws/vluchtelingenmonitor>.

Gemeente Amsterdam (2016b). *Convenant Amsterdam werkt voor iedereen*.

Kanas, A., & Tubergen, F. van (2009). The impact of origin and host country schooling on the economic performance of immigrants. *Social Forces*, 88(2), 893-915.

Klaver, J., & Odé, A. (2003). *De arbeidsintegratie van vluchtelingen. Een verkenning van problemen en oplossingen*. Regioplan Beleidsonderzoek. Raad voor Werk en Inkomen.

Razenberg, I., & Gruijter, M. de (2016). *Vluchtelingen aan het werk*. Enquête onder gemeenten over arbeidstoeleiding van statushouders. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Rijksoverheid (2016). *Participatieverklaring verplicht onderdeel inburgeringsexamen*. Online beschikbaar: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2016/07/08/participatieverklaring-verplicht-onderdeel-inburgeringsexamen>.

SER (2016). *Nieuwe wegen naar een meer succesvolle arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen*. Signalering. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

Tillaart, H. van den, & Warmerdam, J. (2004). *Arbeidsparticipatie en integratie van vluchtelingen in Nederland*. Nijmegen: Instituut voor Toegepaste Sociale Wetenschappen (ITS).

Klaver, J., Witkamp, B., Paulussen-Hoogeboom, M., Slotboom, S., & Stouten, J. (2014). *VluchtelingenWerk Integratiebarometer 2014*. Een onderzoek naar de integratie van vluchtelingen in Nederland. Amsterdam: VluchtelingenWerk Nederland.

VNG (2016). *Integratie en participatie voor gemeenten. Factsheet*. Den Haag: VNG.

Vroome, T. de, & Tubergen, F. van (2010). The Employment Experience of Refugees in the Netherlands. *International Migration Review*, 44(2), 376-403.

Witkamp, B., Vanoni, M., Odé, A., Kriek, F., & Klaver, J. (2015). *Evaluatie Pilot Participatieverklaring. Eindrapport*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.



Colofon

Financier: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Auteurs: I.D. Razenberg, MSc
Drs. M.J. de Gruijter
Ontwerp: Design Effects
Opmaak: Ontwerppartners.nl
Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving /Verwey-Jonker Instituut
Kromme Nieuwegracht 6
3512 HG Utrecht
T (030) 230 07 99
E secr@verwey-jonker.nl
I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via de website van het Kennisplatform Integratie & Samenleving: <http://www.kis.nl>.

ISBN: 978-90-5830-809-2

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2016.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

KENNISPLATFORM INTEGRATIE & SAMENLEVING

Kennisplatform Integratie & Samenleving doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. Daarnaast staat het platform open voor vragen, signalen en meningen en formuleert daar naar beste vermogen een antwoord op.

Deze kennisuitwisseling is bedoeld om een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving.

Blijf op de hoogte van alle projecten, vragen en antwoorden en andere kennisuitwisseling via www.kis.nl, de [nieuwsbrief](#), [Twitter](#) en [LinkedIn](#).

Kennisplatform Integratie & Samenleving is een programma van het Verwey-Jonker Instituut en Movisie

T 030 230 32 60 E info@kis.nl I www.kis.nl





FACTSHEET

Amsterdam: versterken van talent

Talent versterken en vluchtelingen op weg helpen. De gemeente Amsterdam zet in op een intensieve, persoonlijke en integrale aanpak om statushouders snel te kunnen laten meedoen. De nadruk ligt op een snelle toeleiding naar werk of opleiding. De gemeente zet klantmanagers in die speciaal getraind zijn om statushouders in de eerste maanden te begeleiden. Maatwerk is daarbij het sleutelwoord.



De aanpak van de gemeente Amsterdam

De aanpak van de gemeente Amsterdam kenmerkt zich door een parallelle aanpak, waarbij zowel participatie, arbeidstoeleiding, ondersteuning, opleiding, taal en huisvesting als gezondheidszorg aan bod komen. De gemeente werkt met teams van *dedicated* klantmanagers voor statushouders, die een lage caseload hebben en maatwerk vooropstellen. De toeleiding naar werk en/of opleiding begint waar mogelijk al als de statushouder nog woont in het AZC Amsterdam. Als ondersteuning bij de inburgering biedt de gemeente het Taalverwerving- en Oriëntatieprogramma Vluchtelingen (TOV) aan. De gemeente werkt intensief samen met alle betrokken partijen, zoals de GGD, VluchtelingenWerk en het COA. VluchtelingenWerk verzorgt de maatschappelijke begeleiding.

De gemeente Amsterdam wil 'werk maken van talent'. Snelle inzet op arbeidstoeleiding en scholing om te zorgen dat statushouders volwaardig kunnen participeren. Jan van den Oord, programmaleider Participatie, taal en inburgering, vertelt: *"De visie van Amsterdam is dat iedereen meedoet. Amsterdam zet alles op alles om statushouders versneld aan het werken of leren te krijgen."* Daarbij is het uitgangspunt *"eerder, dualer en sneller,"* aldus adviseur programmateam vluchtelingen (afdeling WPI) Corrine van der Hoeven, *"zodat we in een zo vroeg mogelijk stadium weten wat iemand nodig heeft en waar mogelijk aan deze behoefte kunnen voldoen."* Marleen Klein is projectleider Assessmenttraject van het programmateam Vluchtelingen (afdeling Economie). Zij vertelt: *"Wij gebruiken een nieuwe en innovatieve werkwijze. We willen de wachttijd in het AZC al goed benutten, en daar al aan de slag gaan met de statushouders."*

Om de Amsterdamse aanpak in goede banen te leiden is er een speciaal team met *dedicated* klantmanagers opgezet, die alleen voor statushouders werken. Dit team, Team Entree genaamd, heeft een lagere caseload, ongeveer 50 statushouders per

klantmanager. Ter vergelijking: een gewone klantmanager heeft 250 cliënten. Het eerste contact met de klantmanager vindt plaats met een intakegesprek en het NOA-assessment of, als dit niet mogelijk is, een mondelinge taal- en leerbaarheidstoets. Op basis van het assessment en het intakegesprek wordt een plan van aanpak opgesteld met de statushouder. Er wordt hierbij waar nodig samengewerkt met VluchtelingenWerk, het COA en de GGD. Voor de begeleiding naar werk hebben de klantmanagers de keuze uit allerlei instrumenten die speciaal voor statushouders zijn ontwikkeld. Hierbij gaat het er met name om dat de klantmanager maatwerk levert: de klantmanager kijkt goed naar de persoonlijke behoefte van de statushouder, waarbij het opgestelde plan van aanpak leidend is. De klantmanagers begeleiden de statushouder voor drie tot zes maanden, waarna ze in een regulier traject geplaatst worden. Voor veel statushouders (onder de 27 jaar) is dit het jongerenpunt, waar zij een andere klantmanager krijgen. Voor mensen boven de 27 jaar is dit het activeringstraject. Hiervoor geldt dat er een goede overdracht is tussen de verschillende klantmanagers.

¹ Uit; assessment voor vluchtelingen: NOA



Een van de instrumenten waarvoor de klantmanager de statushouder aanmeldt is het Taalverwerving- en Oriëntatieprogramma (TOV). *"Dit programma heeft als doel om vluchtelingen een vroegtijdige, goede start te bieden richting werk, opleiding, inburgering en oriëntatie op de stad"*, aldus Corrine van der Hoeven. Het programma kent een verplicht gedeelte en een aanvullend gedeelte voor sommige statushouders. Iedereen volgt het participatieverklaringstraject en een module over het gezondheidssysteem en persoonlijke hygiëne. Daarnaast zijn er nog twee modules die sommige statushouders volgen. Ten eerste is er de taal- en leerbaarheidstoets voor mensen die het NOA-assessment niet kunnen doen. Dit is een simpeler en mondeling assessment dat ook resulteert in informatie over onder andere de vaardigheden van de statushouder. Daarnaast is er de module 'oriëntatie op de stad', die statushouders kunnen volgen.

VluchtelingenWerk voert daarnaast de maatschappelijke begeleiding uit. Zij hebben als taak om de statushouder naar zelfstandigheid te begeleiden en wegwijs te maken in de samenleving. Dit loopt parallel aan het TOV-programma.

De resultaten van de aanpak, die nog in de beginfase is, zijn veelbelovend. Van de 649 statushouders die volgens de nieuwe aanpak zijn bemiddeld, zijn er 80 aan het werk, en zitten er 230 in een opleidingstraject. 301 mensen zijn in een voortraject geplaatst, waarbij statushouders worden begeleid naar werk of scholing, en 29 mensen doen mee aan het reguliere participatietraject voor Amsterdammers.¹ De aanpak wordt intensief gemonitord.

In het volgende deel van deze factsheet gaan we dieper in op de begeleiding richting de arbeidsmarkt door klantmanagers.

Kenmerken van de aanpak met klantmanagers van de gemeente Amsterdam

- Statushouders in beeld brengen.
- Maatwerk.
- Intensieve samenwerking.

Ervaringen met de aanpak arbeidstoeleiding in Amsterdam

In deze paragraaf schetsen we de ervaringen van de gemeente Amsterdam met de arbeidstoeleiding van statushouders. We richten ons hierbij op de volgende onderwerpen: statushouders in beeld brengen, maatwerk en intensieve samenwerking.

Statushouders in beeld brengen

Om een goed beeld van de statushouders te krijgen, zijn speciale klantmanagers (team Entree) aangesteld, die deze groep intensief begeleiden. Deze klantmanagers doen er alles aan om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van de statushouder. Het assessment en het intakegesprek kunnen daar behulpzaam bij zijn. Maar het is ook de bedoeling dat de klantmanagers de statushouder echt leren kennen. Elisabeth Tuijtof is manager van het team Entree: *"Stap op je fiets en ga naar de klant toe. Als iemand niet op komt dagen op een afspraak, bel aan en zoek uit wat er aan de hand is."* De succesfactor van deze aanpak is dat de klantmanagers veel tijd hebben om de specifieke begeleiding te verlenen die statushouders nodig hebben, terwijl hier voorheen geen ruimte voor was.

"Amsterdam zet alles op alles om statushouders versneld aan het werken of leren te krijgen."

Aan het begin van het proces, en bij voorkeur als iemand nog in het azc woont, neemt de klantmanager al een assessment af. Om te bepalen of iemand dit NOA-assessment kan doen, vindt een kennismakingsgesprek plaats met de klantmanager. Marleen Klein legt uit aan welke criteria iemand moet voldoen voor hij aan het assessment kan deelnemen: *"Er zijn vier harde criteria die bepalen of iemand mee kan doen: je moet gealfabetiseerd zijn, je moet een van de vier talen spreken waarin het assessment is opgesteld (Nederlands, Engels, Arabisch of Tigrinya), je moet tussen de 18 en 67 jaar zijn en je moet computervaardig zijn. Een groot deel van de statushouders kan op basis van deze criteria het assessment doen."* Het assessment geeft informatie over de persoonlijke situatie van de statushouder, de zorgindicaties en trauma's, capaciteiten, de motivatie en het werkzoekgedrag en over in hoeverre de statushouder competenties heeft die aansluiten op de Nederlandse arbeidsmarkt. Als uit het assessment blijkt dat iemand zorg nodig heeft, wordt contact opgenomen met de GGD, die vervolgens contact zoekt met de statushouder. Voor niet iedereen is een assessment geschikt: voor degenen die geen assessment kunnen doen, is er een mondelinge doelmatigheidsintake waar dezelfde onderwerpen aan bod komen. De assessment heeft veel voordelen, vertelt Marleen Klein: *"Het voordeel van het NOA-assessment is dat het in een breed palet aan onderwerpen een beeld geeft van de statushouder. Daardoor leert de gemeente de statushouders dus echt goed kennen. Slechts voor een beperkt aantal mensen, die binnen de criteria vallen, is de assessment ingewikkeld om te maken."*

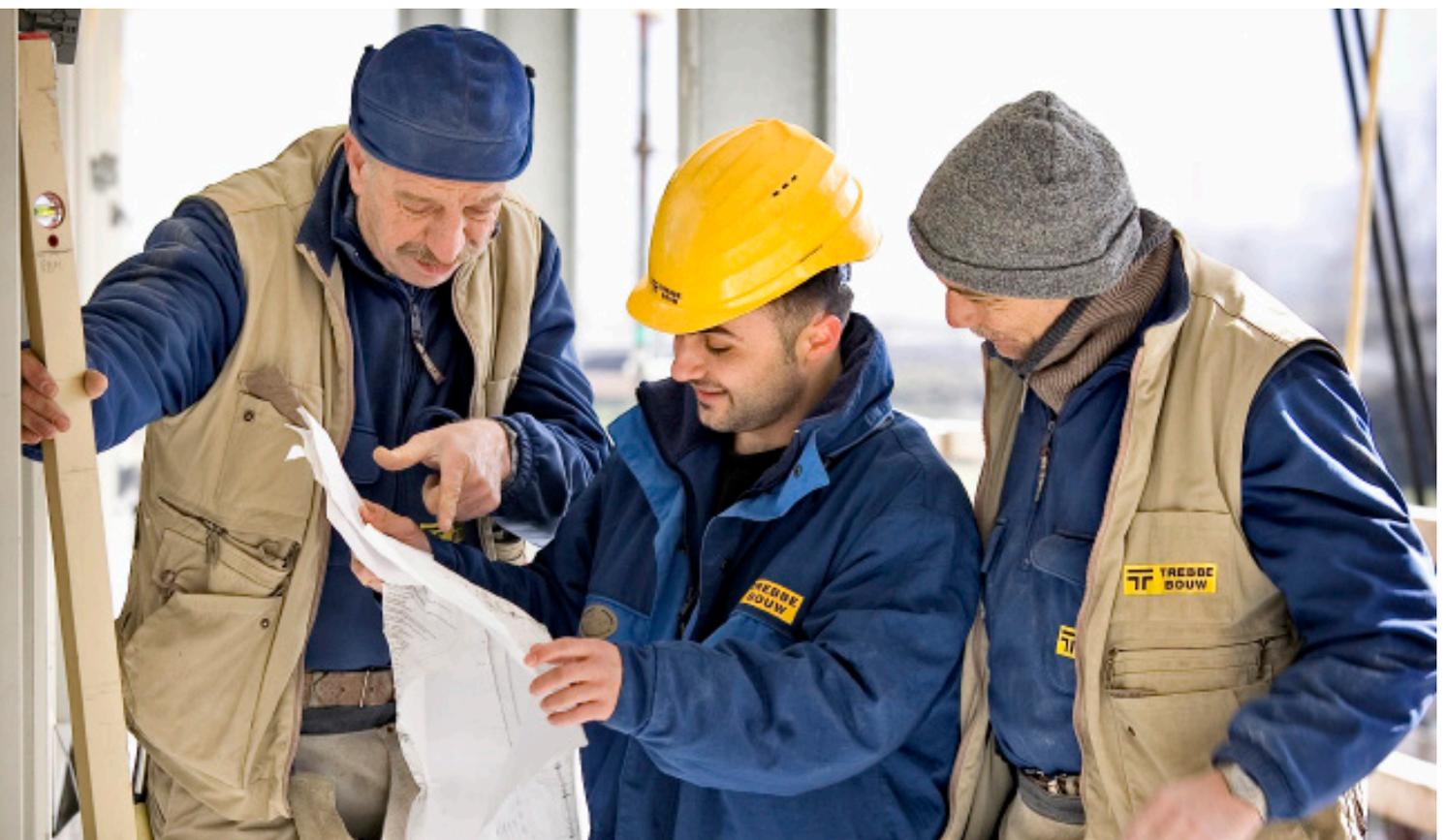
² Cijfers van 1 november 2009

Maatwerk

Een belangrijk aspect van de Amsterdamse aanpak is het maatwerk dat de klantmanagers kunnen leveren. Elisabeth Tuijthof: *"Het is de bedoeling dat de klantmanagers outreachend werken, niet vanachter hun PC. Zij moeten kijken wat er nodig is: met de ene klant moet je misschien mee naar het sollicitatiegesprek, een ander heeft hulp nodig bij het kiezen van de inburgeraar."* De gemeente Amsterdam heeft ervaring met de inzet van dedicated klantmanagers; eerder hebben zij deze aanpak ingezet voor jongeren in de gemeente. *"Deze aanpak is voor meerdere groepen geschikt. Het gaat erom dat je breder kijkt dan je bureaucratische belevingswereld, en dat je outreachend werkt. De klant staat centraal, niet de werkprocessen."* Succesfactoren/randvoorwaarden om dit mogelijk te maken zijn: de lagere caseload van managers, de trainingen die zij krijgen en hun eigen culturele achtergrond. De klantmanagers worden getraind in het omgaan met deze specifieke groep, ze spreken meerdere talen en een deel heeft zelf ook een achtergrond als vluchteling. Ook sterk aan de aanpak, aldus Elisabeth Tuijthof, is dat de klantmanager in de eerste drie maanden de vaste contactpersoon voor de statushouder is: *"De klantmanager is in principe de enige contactpersoon voor de statushouder bij de gemeente, ook bijvoorbeeld voor de uitkering. Dit maakt het een stuk overzichtelijker voor de statushouder, die al met zoveel verschillende instanties contact heeft."*

Daarnaast heeft de gemeente Amsterdam speciaal voor statushouders een verscheidenheid aan instrumenten ontwikkeld die de klantmanagers kunnen inzetten waar nodig. Zij kunnen onder andere sollicitatietrainingen, werkbezoeken bij werkgevers, een taalboost gericht op vaktaal of een leerwerktraject bij de gemeente aanbieden. Afhankelijk van waar behoefte aan is, worden deze instrumenten ingezet. Door de veelheid aan instrumenten en de grondige kennis van de statushouder, zijn de instrumenten heel gericht in te zetten. *"Het is heel mooi dat we zoveel instrumenten hebben, uiteraard is het daarbij belangrijk dat we kijken welk instrument het beste past bij de statushouder. Wij denken altijd vanuit de klant. En de passie en overtuiging waarmee de klantmanagers zich inzetten voor de statushouders is misschien wel de grootste succesfactor"*, vertelt Elisabeth Tuijthof.

"Het gaat erom dat je breder kijkt dan je bureaucratische belevingswereld, en dat je outreachend werkt. De klant staat centraal, niet de werkprocessen."



Intensieve samenwerking

De gemeente Amsterdam werkt in haar aanpak samen met heel veel partijen, waaronder het COA, werkgevers, GGD, VluchtelingenWerk en burgerinitiatieven, en er is samenwerking tussen gemeentefuncties onderling. Als er zorgindicaties uit het NOA-assessment komen, wordt dit met de GGD gedeeld. *"Hierdoor heeft de GGD een beeld van welke zorgbehoeftes er zijn onder de nieuwe groep statushouders, en kan de GGD de statushouders gericht benaderen,"* aldus Marleen Klein. In samenwerking met de GGD wordt ook besloten of iemand eerst in een zorgtraject geplaatst wordt voordat de begeleiding naar werk of opleiding start.

Met enkele partijen delen de klantmanagers van de gemeente fysiek een ruimte, waaronder de consultants van VluchtelingenWerk. Zij doen de maatschappelijke begeleiding en moeten hun trajecten dus afstemmen op de trajecten van de gemeente. Ook de jobhunters zitten op dezelfde locatie. De fysieke nabijheid (klantmanagers, VluchtelingenWerk en jobhunters in één ruimte) werkt goed, aldus Elisabeth Tuijthof: *"Die korte lijntjes zijn een succesfactor. Het gaat toch makkelijker als je met elkaar in dezelfde ruimte zit dan als je alleen maar mailt of belt. Bovendien ontstaat er op deze manier echt een team."*

Werkgevers worden op allerlei manieren bij het traject betrokken. Zo heeft de gemeente een convenant met werkgevers getekend, waarbij werkgevers zich eraan committeren dat zij vacatures op maat aanbieden aan statushouders. Ook heeft de gemeente afspraken gemaakt met de aanbieders van inburgeringscursussen. Er zijn bijvoorbeeld afspraken gemaakt dat de aanbieders flexibel moeten zijn: als statushouders een baan vinden, moeten zij op een ander tijdstip lessen kunnen volgen.

Drie tips voor gemeenten: hoe kun je de regie voeren op arbeidstoeleiding?

Tips van de gemeente Amsterdam :

- Heb oog voor talenten van statushouders: wat kan iemand en wat heeft iemand nodig. Pas daarna ga je na: welke ondersteuning kunnen we daarbij bieden. Zo kun je maatwerk bieden en is de uiteindelijke match duurzamer.
- Werk samen met werkgevers. Gebruik hiervoor ook de bestaande netwerken binnen de gemeente. En deel met werkgevers de succesverhalen van talenten.
- Start zo snel mogelijk met de begeleiding van statushouders naar werk of opleiding: eerder, sneller en parallel werken.

Meer weten over de aanpak van de gemeente Amsterdam?

Contactpersoon gemeente Amsterdam

Naam: Elisabeth Tuijthof

Functie: Manager Team Entree, WPI Amsterdam

E-mailadres: e.tuijthof@amsterdam.nl

Deze beschrijving is gemaakt door Kennisplatform Integratie & Samenleving. De factsheet is onderdeel van een onderzoek over arbeidstoeleiding van vluchtelingen. Wij spraken in het najaar van 2016 met medewerkers bij de afdeling Werk, Participatie & Inkomen en Economie van de gemeente Amsterdam. We danken alle betrokkenen voor hun medewerking aan dit onderzoek.

Colofon

Financier: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Auteurs: I.D. Razenberg, MSc
Drs. M.J. de Gruijter

Ontwerp: Design Effects

Opmaak: Ontwerppartners.nl

Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving /Verwey-Jonker Instituut
Kromme Nieuwegracht 6
3512 HG Utrecht
T (030) 230 07 99
E secr@verwey-jonker.nl
I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via de website van het Kennisplatform Integratie & Samenleving: <http://www.kis.nl>.

ISBN978-90-5830-794-1

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2017.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

KENNISPLATFORM INTEGRATIE & SAMENLEVING

Kennisplatform Integratie & Samenleving doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. Daarnaast staat het platform open voor vragen, signalen en meningen en formuleert daar naar beste vermogen een antwoord op.

Deze kennisuitwisseling is bedoeld om een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving.

Blijf op de hoogte van alle projecten, vragen en antwoorden en andere kennisuitwisseling via www.kis.nl, de [nieuwsbrief](#), [Twitter](#) en [LinkedIn](#).

Kennisplatform Integratie & Samenleving is een programma van het Verwey-Jonker Instituut en Movisie

T 030 230 32 60 E info@kis.nl I www.kis.nl





FACTSHEET

Eindhoven: een snelle start op de arbeidsmarkt

‘Eerst werk, dan volgt de rest,’ zo luidt de visie van de gemeente Eindhoven. Om de competenties en ambities van statushouders in kaart te brengen, werkt de gemeente nauw samen met het COA. Door deze samenwerking kunnen vluchtelingen al in het AZC gematcht worden met werkgevers voor een stage of werkplek. De gemeente heeft een accountmanager aangesteld die snel kan schakelen tussen alle betrokken partijen.



De aanpak van de gemeente Eindhoven

De aanpak van de gemeente Eindhoven kenmerkt zich door een nauwe samenwerking met het COA en de daarmee samengaannde snellere start met arbeidstoeleiding. Daarnaast kenmerkt de aanpak zich door de inzet van een accountmanager bij de gemeente die snel kan schakelen tussen de verschillende partijen en maatwerk kan leveren. In 2015 is de gemeente met een pilot gestart; deze wordt in projectvorm voortgezet in 2016 en 2017. Door al vroeg te starten met (toeleiding naar) werk, gaat de integratie sneller en gaan geen jaren verloren, aldus Erna Polimac, kwartiermaker bij de gemeente: *“Als je eenmaal werk hebt, volgt de rest vanzelf: statushouders leren de taal sneller, bouwen een netwerk op en worden sneller zelfstandig.”*

Staf Depla, wethouder in Eindhoven, vertelt in Baanbrekers Magazine over hoe het veranderen van de volgorde van het traject voor statushouders al een wereld van verschil kan maken. Doordat statushouders eerst een woning toegewezen moesten krijgen, vervolgens de taal leren en dan pas inburgeren, dreven ze verder af van participatie, aldus de wethouder: *“Je laat mensen die een toekomst willen opbouwen eerst anderhalf à twee jaar wachten.”*

De aanpak start al als statushouders nog in een azc wonen. De gemeente en de COA-medewerkers van AZC Eindhoven werken nauw samen om de competenties en wensen van vluchtelingen in beeld te krijgen en ze te begeleiden naar werk. Het COA voert standaard enkele gesprekken met de statushouder zodra deze een vergunning krijgt. In het AZC Eindhoven vraagt het COA tijdens deze gesprekken al naar iemands opleidingsachtergrond, werkervaring, taalkennis en competenties. Daarnaast is er bij het COA een ‘banenbalie’ geopend. Dit is een balie die een uur per week open is, waar bewoners van het AZC (statushouders én asielzoekers) terecht kunnen met hun vragen over werk en waar ze advies krijgen. Bewoners van het azc die een baan zoeken, worden aangemoedigd een cv op te stellen en in te leveren, hierbij kunnen zij begeleiding krijgen. Ook statushouders die een baan hebben gevonden, kunnen terecht bij de banenbalie; zij krijgen uitleg over de regelingen rondom werk. De informatie die het COA verzamelt in de gesprekken en bij de banenbalie, geeft het (met toestemming van de bewoners)

door aan de accountmanager van de gemeente, en de accountmanager zoekt passende vacatures en stuurt vacatures door.

Het project in de gemeente Eindhoven kenmerkt zich verder door de aanstelling van deze accountmanager bij de gemeente die verantwoordelijk is voor de uitvoering. De accountmanager, Erna Polimac¹ (afdeling Economische Zaken), makelt en schakelt tussen COA, werkgevers en statushouders. Als er problemen ontstaan, zijn er korte lijntjes en regelt Polimac een snelle en praktische oplossing. Doordat de accountmanager is aangesteld bij Economische Zaken, heeft zij de beschikking over een groot netwerk van werkgevers. De accountmanager werkt aan werving van en voorlichting en informatieverstrekking aan werkgevers. Dit in samenwerking met Brainport Development, dat zich richt op versterking van de regionale economische structuur.

In eerste instantie richtte het project zich op hoogopgeleide statushouders met een technische achtergrond. Dit sluit sterk aan op de werkgelegenheid in de regio Eindhoven. In het internationale, technische bedrijfsleven werken al veel expats. Daarom is het ook gemakkelijk om bij deze groep de taaleis los te laten: het beheersen van Engels is voldoende om te kunnen

¹ Vanaf december 2016 is Joëlle Burrill de accountmanager bij de gemeente Eindhoven. Ten tijde van het onderzoek was Erna Polimac accountmanager; zij heeft vanuit de gemeente deelgenomen aan het onderzoek.



functioneren in deze sector. Ondertussen is het project uitgebreid naar mensen met een andere achtergrond of ander opleidingsniveau. De gemeente zet in eerste instantie in op stages en werkervaringsplekken, omdat het direct bemiddelen naar werk voor zowel werkgevers als statushouders vaak een te grote stap bleek.² Erna Polimac: *"Er is extra uitleg en begeleiding nodig, en het is belangrijk om ook een koppeling te maken met het leren van de taal." Naast toeleiding naar werk zet de gemeente in op bemiddeling naar onderwijs of activering.*

Kenmerken van de aanpak van de gemeente Eindhoven:

- De inzet van een accountmanager.
- Samenwerking met het COA; banenbalie en inzicht competenties.
- Koppeling aan werkgevers voor werk of stage.

Ervaringen met de aanpak arbeidstoeleiding in Eindhoven

In deze paragraaf schetsen we de ervaringen van de gemeente Eindhoven met de arbeidstoeleiding van statushouders. We richten ons hierbij op de kenmerken van de Eindhovense aanpak: de inzet van een kwartiermaker, samenwerking met het COA en koppeling aan werkgevers voor werk of stage.

Inzet accountmanager

De gemeente heeft een accountmanager aangesteld die snel kan schakelen tussen de verschillende partijen en maatwerk kan leveren. Dé succesfactor is dat partijen met elkaar verbonden en activiteiten op elkaar afgestemd worden. Zo kan het COA de vaardigheden en ambities van statushouders in kaart brengen en kan de accountmanager uitzoeken of er een passende vacature is. Omdat de kwartiermaker onderdeel is van de gemeente, kunnen bestaande re-integratie-instrumenten ingezet worden, met hier en daar een kleine aanpassing. Daarnaast kan de accountmanager bedrijven interesseren voor het bieden van een kans aan statushouders, en kan zij vragen beantwoorden. Aandachtspunt hierbij is de structurele inbedding en de bekendheid in de bestaande structuren van de gemeente.

Samenwerking met het COA: banenbalie en inzicht competenties

De gemeente werkt nauw samen met het COA om in een zo vroeg mogelijk stadium inzicht te krijgen in de competenties van statushouders. Het COA verzamelt informatie over vaardigheden van de statushouders middels gesprekken en de banenbalie. Deze informatievergaring voorziet in een grote behoefte van de gemeente: een beter beeld hebben van de vaardigheden en het potentieel van de statushouders in de opvang. Erna Polimac

vertelt: *"Wij als gemeente verzamelen weinig tot geen informatie over de achtergrond van statushouders, zij 'verdwenen' als het ware in het systeem. Dat maakt arbeidstoeleiding lastig. Door de samenwerking met het COA hebben we nu wél vroegtijdig zicht op vaardigheden en mogelijkheden van vluchtelingen."* Doordat de informatie over statushouders structureler wordt aangeleverd, is de gemeente beter in staat om statushouders te matchen met werkgevers. Ook het COA heeft baat bij de nieuwe aanpak, vertelt de COA-medewerker die vanuit het AZC Eindhoven contact heeft met de gemeente: *"Activering is een belangrijke doelstelling van het COA. Wij wilden hier al extra op gaan inzetten, en dat sluit goed aan bij dit project van de gemeente."*

Een belangrijke functie die de banenbalie van het COA vervult, is het voorbereiden van mensen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Maatwerk is daarbij van belang, aldus de COA-medewerker: *"De banenbalie is maatwerk. Sommige bewoners komen al met concrete vragen over plannen die ze hebben of vacatures die ze hebben gezien. Anderen proberen wij eerst te motiveren een cv te maken. Vaak zijn we ook bezig met verwachtingsmanagement. Op het azc start het acceptatieproces dat bijvoorbeeld een diploma lager gewaardeerd wordt, dat mensen ander soort werk moeten gaan doen dan wat ze gewend zijn, of dat er extra scholing nodig is om weer aan de slag te kunnen in het werkveld. Ook zijn mensen vaak niet bekend met vrijwilligerswerk. Wij leggen uit dat werkgevers het heel positief waarderen en dat het niet goed is om een gat in je cv te hebben."*

"De werkgevers zijn ontzettend belangrijk als je praat over arbeidstoeleiding. Betrek de werkgevers bij je plannen. Daar wil ik echt op hameren, dat wordt vaak vergeten."

2 <https://e52.nl/eerste-statushouder-aan-werk-geholpen-vijf-stages/>



Een knelpunt bij de arbeidsbemiddeling op het azc is de REBA-regeling: statushouders die een baan vinden terwijl ze nog in het AZC wonen, moeten een deel van hun salaris afstaan aan het COA en houden zo weinig over. *"De motivatie van statushouders om werk te zoeken is al niet erg groot door hun mentale toestand en het feit dat ze vaak nog bezig zijn met het regelen van gezinshereniging of de procedure. Deze regeling maakt het nog minder motiverend om al vanuit het AZC naar werk te zoeken"*, merkt de COA-medewerker op.

"Door de samenwerking met het COA hebben we nu wél vroegtijdig zicht op vaardigheden en mogelijkheden van vluchtelingen"

Succesfactor van de samenwerking tussen het COA en de gemeente zijn de korte lijnen, uitwisseling van informatie en vacatures en het geleverde maatwerk. *"De gemeente is sterk betrokken en denkt creatief mee", aldus het COA. "Onlangs was het Dutch Design Week, en dan vraagt de gemeente ook of er niet iemand op het centrum is die interesse heeft om daaraan mee te werken."*

Aandachtspunt is om de samenwerking structureler vorm te geven. Het AZC in Eindhoven heeft problemen met wisselende medewerkersaansluitingen, waardoor het moeilijk is om de banenbalie structureel onder de aandacht van de medewerkers te houden. Het succes van de balie staat of valt bij de bekendheid die de medewerkers van het COA die de bewoners begeleiden

daaraan geven en de prioriteit die het management eraan geeft, aldus de COA-medewerker. Daarnaast is een aandachtspunt het in beeld brengen van competenties van statushouders: succesvolle plaatsing blijkt lastig te zijn, onder andere omdat onduidelijk is wat iemands vaardigheden precies zijn. De gemeente onderzoekt welke instrumenten ingezet kunnen worden om deze competenties en vaardigheden beter in beeld te krijgen. Ten slotte is een belangrijk knelpunt dat het AZC Eindhoven in 2017 volledig zal sluiten. Er zal dus een nieuwe vorm gevonden moeten worden voor de samenwerking met het COA.

Koppeling aan werkgevers

De gemeente Eindhoven steekt veel energie in de voorlichting aan werkgevers. Erna Polimac: *"De werkgevers zijn ontzettend belangrijk als je praat over arbeidstoeleiding. Betrek de werkgevers bij je plannen. Daar wil ik echt op hameren, dat wordt vaak vergeten."* De samenwerking met werkgevers kenmerkt zich door een vraaggestuurde aanpak: aan wat voor werknemers hebben werkgevers behoefte? Ton Hagelstein is projectleider van Brainport Development (samenwerkingspartner van de gemeente) en licht toe: *"We hebben meer ontzettend veelvacatures van high tech en ict in de regio, die krijgen we maar moeilijk ingevuld. Daarom is er gedacht aan hoogopgeleide statushouders met een high tech of ict achtergrond: kunnen zij die vacatures invullen?"*

In de samenwerking met werkgevers blijkt het lastig om een match tot stand te brengen. Hieraan liggen enkele knelpunten ten grondslag, denken de betrokkenen. Ten eerste is er een gebrek aan kennis over de regelgeving rondom statushouders bij werkgevers. Werkgevers denken bijvoorbeeld onterecht dat statushouders niet mogen werken. Hierdoor bestaan er twijfels bij werkgevers over het aannemen van statushouders. Daarnaast is er een gebrek aan kennis over de impact van culturele verschillen. Erna Polimac geeft een voorbeeld: *"Dan zeggen werkgevers dingen als; hij lijkt wel geschikt maar moet leren met computers werken. Mensen denken dat er in Syrië niks is, terwijl het een ver ontwikkeld land is, ze werken er ook met computergestuurde systemen."* Daarnaast hebben werkgevers soms vragen over de veiligheid en over de gezondheid van vluchtelingen (wat als er psychische klachten optreden waardoor ze uitvallen?). Ook is het voor werkgevers lastig in te schatten wat de vaardigheden van statushouders zijn. De gemeente merkt op dat diploma's vaak lager gewaardeerd worden, en dat de daadwerkelijke kennis en kunde van statushouders niet overeen hoeft te komen met de waarde van het diploma. Ten slotte kan de inburgering een obstakel zijn, omdat vluchtelingen daardoor niet fulltime beschikbaar zijn voor werk.



De gemeente Eindhoven heeft verschillende oplossingen bedacht voor bovenstaande knelpunten. Het is heel belangrijk om het gesprek met werkgevers aan te gaan, hen te informeren en te vragen naar hun behoeften: welke vragen leven er en welke faciliteiten hebben zij nodig? Er wordt voorlichting gegeven over de regels en over de waardering van diploma's. Ook is het belangrijk te onderkennen dat er bij werkgevers allerlei vragen leven die ook politiek controversieel kunnen zijn. Erna Polimac: *"Je moet ruimte creëren voor werkgevers om ook politiek gevoelige of controversiële vragen te kunnen stellen."* Daarnaast wordt gekeken naar de samenstelling van de groep statushouders die naar werk wordt bemiddeld. *"Het is niet verstandig om tien Syriërs op een afdeling te plaatsen, omdat het risico dan ontstaat dat zij onderling Arabisch gaan spreken en zich zo afsluiten van de rest."* Ondanks deze oplossingen is in de praktijk gebleken dat een match moeilijk tot stand komt. Om meer te weten te komen over de afwegingen en behoeftes van werkgevers heeft de provincie Brainport Development de opdracht gegeven om vijftig werkgevers in de provincie hierover te ondervragen. Ton Hagelstein: *"We moeten eerst naar de bedrijven luisteren, we moeten bedrijven spreken om goed te weten wat er speelt."*

Drie tips voor gemeenten: hoe kun je de regie voeren op arbeidstoeleiding?

Tips van de gemeente Eindhoven

- Probeer de (aan je gemeente) gekoppelde statushouders zo vroeg mogelijk in beeld te krijgen. Bijvoorbeeld in samenwerking met het COA en VluchtelingenWerk.
- Laat trajecten voor statushouders (taal/inburgering, huisvesting en werk) parallel lopen. Inzetten op het gehele plaatje zorgt voor snellere integratie van de statushouders.
- Zorg voor een goede informatievoorziening en voorlichting voor werkgevers in de gemeente/regio.

Meer weten over de aanpak van de gemeente Eindhoven?

Contactpersoon gemeente Eindhoven

Naam: Joëlle Burrill

Functie: Accountmanager statushouders

E-mailadres: j.burrill@eindhoven.nl

Deze beschrijving is gemaakt door Kennisplatform Integratie & Samenleving. De factsheet is onderdeel van een onderzoek over arbeidstoeleiding van vluchtelingen. Wij spraken in het najaar van 2016 met de accountmanager van de gemeente Eindhoven, met een COA-medewerker van het AZC Eindhoven en met Brainport Development. We danken alle betrokkenen voor hun medewerking aan dit onderzoek.

Colofon

Financier: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Auteurs: I.D. Razenberg, MSc
 Drs. M.J. de Gruijter
Ontwerp: Design Effects
Opmaak: Ontwerppartners.nl
Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving /Verwey-Jonker Instituut
 Kromme Nieuwegracht 6
 3512 HG Utrecht
 T (030) 230 07 99
 E secr@verwey-jonker.nl
 I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via de website van het Kennisplatform Integratie & Samenleving: <http://www.kis.nl>.

ISBN 978-90-5830-795-8

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2017.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

KENNISPLATFORM INTEGRATIE & SAMENLEVING

Kennisplatform Integratie & Samenleving doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. Daarnaast staat het platform open voor vragen, signalen en meningen en formuleert daar naar beste vermogen een antwoord op.

Deze kennisuitwisseling is bedoeld om een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving.

Blijf op de hoogte van alle projecten, vragen en antwoorden en andere kennisuitwisseling via www.kis.nl, de [nieuwsbrief](#), [Twitter](#) en [LinkedIn](#).

Kennisplatform Integratie & Samenleving is een programma van het Verwey-Jonker Instituut en Movisie

T 030 230 32 60 E info@kis.nl I www.kis.nl





FACTSHEET

Utrecht: opleiding en werk

Inzet op taal, niet alleen via inburgering maar ook via taalstages of geïntegreerde trajecten. De gemeente Utrecht werkt actief aan een versnelling van de arbeidstoeleiding van vluchtelingen en past daarvoor reguliere instrumenten aan voor statushouders, zoals een werkervaringsplek die zich voornamelijk op taalverwerving richt. Ook werkt de gemeente nauw samen met andere stakeholders, om dubbelingen in begeleiding te voorkomen. Zo voeren werkmatchers van de gemeente samen met VluchtelingenWerk het intakegesprek met statushouders.



De aanpak van de gemeente Utrecht

De aanpak van de gemeente Utrecht kenmerkt zich door inzet op taal, samenwerking met diverse stakeholders, de inzet van aangepaste instrumenten uit het reguliere instrumentarium en veel kansen voor opleiding. De toeleiding naar werk in de gemeente begint met een startgesprek met een werkmatcher. Hierna volgt (voor een deel van de statushouders) het NOA-assessment, een assessment dat helpt bij het in kaart brengen van opleiding, werkervaring, taalniveau en mogelijke kansen en belemmeringen bij het betreden van de Nederlandse arbeidsmarkt.¹ Het NOA-assessment biedt input voor het werkgesprek, dat voor (bijna) alle statushouders wordt georganiseerd. Bijzonder aan dit gesprek is dat de gemeente Utrecht en VluchtelingenWerk dit gezamenlijk voeren. De gemeente kiest hiervoor om dubbelingen te voorkomen: in het werkgesprek stellen de gemeente, VluchtelingenWerk en statushouder samen één plan van aanpak op.

Na het werkgesprek zijn verschillende trajecten mogelijk, waarbij de gemeente de leiding over het proces neemt. De gemeente zet verschillende reguliere re-integratie instrumenten in, die in de meeste gevallen aangepast zijn voor statushouders. Het is bijvoorbeeld mogelijk om statushouders naar een werkervaringsplek, een proefplaatsing of vrijwilligerswerk te begeleiden. Daarnaast zet de gemeente in op de taalondersteunende werkervaringsplek, ook wel taalstage genoemd. Hoofddoel van deze stages is de taal leren door deze in de praktijk te brengen; daarnaast krijgt de statushouder zicht op de gang van zaken op de werkvloer. Ook heeft de gemeente de bestaande werktraining aangepast om deze ook geschikt te maken voor statushouders: het taalgebruik is simpeler en er is veel aandacht voor culturele aspecten van werken in Nederland.

In de begeleiding naar werk(ervarings)plekken is de samenwerking met werkgevers van groot belang. In Utrecht werken twee organisaties die het contact met de werkgevers verzorgen: het Werkgeversservicepunt en de Social Impact Factory. Deze

laatste organisatie richt zich voor de gemeente Utrecht op het vinden van werkervaringsplaatsen bij het midden- en kleinbedrijf en bij sociale ondernemers. Daarnaast zet de gemeente enkele instrumenten in om werkgevers te faciliteren, zoals proefplaatsingen en taalvouchers: een financiële compensatie voor werkgevers die vluchtelingen in dienst nemen die de taal nog onvoldoende beheersen. Ook organiseert de gemeente rondleidingen bij bedrijven en een bijeenkomst waar vluchtelingen en werkgevers elkaar kunnen ontmoeten.

Statushouders onder de 30 jaar worden vaak doorgeleid naar een opleidingsplek, en voor mensen van boven de 30 jaar kan studeren met behoud van uitkering voor één jaar ingezet worden. Alle studenten die studeren aan de hogeschool of universiteit worden begeleid door de Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF; in 2016 waren dat in totaal 75 studenten. Daarnaast is de gemeente bezig om met het ROC een geïntegreerd traject van inburgering en opleiding op te zetten. Ook hebben de Hogeschool Utrecht, AFAS Software en de gemeente samen een pre-bachelor opgezet om vluchtelingen voor te bereiden op de reguliere bacheloropleidingen.

¹ Uit; assessment voor vluchtelingen: NOA



De uitvoering ligt bij de werkmachers in het team statushouders dat in 2016 is uitgebreid tot vijftien personen. Deze klantmanagers spreken de statushouders en begeleiden hen naar werk. Het team bestaat daarnaast uit een beleidsmedewerker die samenwerkt met de afdeling Inkomen, het Werkgeversservicepunt en het Bureau Zelfstandigen.

De aanpak van Utrecht is volop in ontwikkeling. De gemeente Utrecht vindt het belangrijk om de voortgang van statushouders te monitoren, ook tijdens de inburgering en de werkervaringsplekken. Zij zijn hiervoor in contact met de aanbieders van inburgeringscursussen. Ook is de gemeente in gesprek met het COA om het NOA-assessment al in het azc af te nemen, waar momenteel veel statushouders verblijven. Vanaf 2017 start de gemeente daarnaast met een pilot (op de locatie Einsteindreef) waarbij asielzoekers vanaf dag 1 starten met integratie. De gemeente biedt allerlei activiteiten aan, zoals trainingen ondernemerschap, ondersteuning bij het zoeken naar stage, opleiding of dagbesteding en taallessen.

Kenmerken van de aanpak van de gemeente Utrecht

- Gezamenlijke intake gemeente en VluchtelingenWerk.
- Inzet assessment.
- Aanpassing reguliere instrumenten (bv. taalstage).
- Samenwerking met werkgevers.
- Inzet op opleiding.
- Regie op monitoring statushouders.

Ervaringen met de aanpak arbeidstoeleiding in Utrecht

In deze paragraaf schetsen we de ervaringen van de gemeente Utrecht met de arbeidstoeleiding van statushouders. We richten ons hierbij op de kenmerken van de Utrechtse aanpak: gezamenlijke intake gemeente en VluchtelingenWerk, inzet assessment, aanpassing reguliere instrumenten (bv. taalstage), samenwerking met werkgevers, inzet op opleiding en regie op monitoring statushouders.

Gezamenlijke intake gemeente en VluchtelingenWerk

De gemeente Utrecht voert een werkgesprek met de statushouder, waarin een plan van aanpak voor de arbeidstoeleiding wordt opgesteld. Een werkmacher van de gemeente Utrecht en een medewerker van VluchtelingenWerk, de organisatie die de maatschappelijke begeleiding van vluchtelingen op zich neemt, voeren dit gesprek. De samenwerking is voortgekomen uit de wens van de gemeente Utrecht om dubbelingen in de begeleiding van vluchtelingen te voorkomen. In de gemeente bestaan veel initiatieven voor vluchtelingen, ook initiatieven die zich

richten op het verkrijgen van werk. Projectleider team statushouders Elianne de Geus vertelt waarom de samenwerking zo belangrijk is: *"Zowel VluchtelingenWerk als de gemeente gaat met de statushouder in gesprek over doelen en stelt een plan van aanpak op. Dat is verwarrend voor de statushouder en het is zonde als er twee sollicitatietrainingen gegeven worden. Door het werkgesprek samen te voeren, zorgen we dat dezelfde doelen worden gesteld, en dat we af kunnen stemmen wie wat doet."* Ook Inge van Steenis, consulent integratie bij VluchtelingenWerk, ziet dit als succesfactor: *"Het is in het belang van de cliënt dat mensen vanuit verschillende rollen samenwerken om samen tot de best mogelijke oplossing te komen."*

Een eventueel knelpunt kan de verschillende insteek zijn tussen de gemeente en VluchtelingenWerk, geven zowel de gemeente als VluchtelingenWerk aan. Inge van Steenis legt uit: *"Als VluchtelingenWerk hebben wij een rol als belangenbehartiger van vluchtelingen. Soms hebben we vrijwilligers die vluchtelingen willen beschermen, en het vanuit de belastbaarheid van de vluchteling niet eens zijn met de plannen van de werkmacher. Ik denk dat het belangrijk is dat de gemeente deze rol van ons onderkent, en dat wij goede afspraken maken met onze vrijwilligers."*

Om de samenwerking te laten slagen, is het van belang om wederzijds vertrouwen te ontwikkelen en een gezamenlijk doel voor ogen te hebben, aldus Marijke de Jong, adviseur statushouders van de gemeente Utrecht: *"Je moet als gemeente investeren in de samenwerking met VluchtelingenWerk. Zodat je werkt vanuit een gezamenlijk doel in plaats van dat de gemeente als boeman gezien wordt. Dit bereik je door goed overleg te voeren op zowel beleidsmatig als operationeel niveau."*

Ook de korte lijntjes tussen VluchtelingenWerk en de gemeente werken daarbij als succesfactor, aldus VluchtelingenWerk. Marijke de Jong benoemt de structurele overleggen als succesfactor: *"Elke drie weken is er een operationeel overleg over zowel inkomen als werk tussen de gemeente en VluchtelingenWerk, dat is een echte aanrader."*

"Naast de theorie in de inburgeringslessen moet je de taal leren in de praktijk, bijvoorbeeld via een werkervaringsplaats. Dat bevordert ook de participatie en vult iemands week."

Inzet assessment

In samenwerking met VluchtelingenWerk zet de gemeente Utrecht het NOA-assessment in, dat helpt bij het in kaart brengen van opleiding, werkervaring, taalniveau en mogelijke kansen en belemmeringen bij het betreden van de Nederlandse arbeidsmarkt.² Aanleiding voor de inzet van een assessment is de beperkte informatie die de gemeente over de statushouder heeft wat betreft diens afstand tot de arbeidsmarkt. *"Het was voor ons moeilijk om in te schatten over welke vaardigheden iemand beschikt. Dan weet je dat iemand apotheker is geweest, maar nog niet wat iemand precies heeft gedaan, over welke vaardigheden en competenties hij beschikt en hoe je dat kan vertalen naar de Nederlandse arbeidsmarkt", aldus Elianne de Geus.*

Het NOA-assessment is een online tool. De gemeente organiseert bijeenkomsten om statushouders waar nodig te begeleiden bij het invullen van het assessment. Uit de tool rolt een rapport dat als input dient voor het werkgesprek. De gemeente en VluchtelingenWerk geven aan dat een assessment niet voor iedereen geschikt is. De gemeente beoordeelt in het startgesprek of iemand het assessment kan invullen. Mensen die analfabeet zijn of niet over computervaardigheden beschikken, kunnen de test niet maken. Er zijn al enkele initiatieven bedacht om ook aan deze groep al enige input voor het werkgesprek uit te vragen, zoals opdrachten die werken met icoontjes en pictogrammen. Inge van Steenis schat in dat het assessment voor ongeveer 60 tot 70 procent van de statushouders in te zetten is.

Het is nog te vroeg om wat over de resultaten van het assessment te zeggen. Een succesfactor lijkt te zijn dat er meer informatie is om het werkgesprek aan te gaan, en dat deze informatie op een uniforme wijze wordt uitgevraagd. Een knelpunt kan

de interpretatie van de test zijn, vanuit de culturele verschillen. Een evaluatie hierover volgt. Ook wil de gemeente een versnelling van het proces in gang zetten, door het assessment al af te nemen bij statushouders die nog in azc's wonen, in afwachting van een huis. Hierover is de gemeente in overleg met het COA.

"Sociale ondernemingen zijn erop ingericht mensen te begeleiden, en hebben ook een sterke motivatie om mensen te helpen."

Aanpassing reguliere instrumenten (bv. taalstage)

De gemeente Utrecht werkt vanuit het uitgangspunt van inclusief beleid, waarbij rekening wordt gehouden met specifieke belemmeringen van vluchtelingen. Voor de arbeidstoeleiding worden reguliere instrumenten ingezet, die soms zijn aangepast om beter aan te sluiten bij de achtergrond van de vluchtelingen. Marijke de Jong: *"Inclusief beleid zorgt ervoor dat we geen voeding geven aan sentimenten van achtergesteld worden: het gaat erom alle mensen een eerlijke kans te geven. Dat is ook in de hele uitvoering en in het beleid steeds een afweging, een dilemma: waar doe je nou iets extra's vanwege specifieke problemen en waar doe je dat inclusief voor het gehele bestand van Werk en Inkomen?"*

Op enkele punten past de gemeente de instrumenten aan, met daarbij veel aandacht voor taal, het belangrijkste knelpunt in de arbeidstoeleiding, aldus de gemeente. *"De taalcomponent is super belangrijk. Daar moet je als gemeente op inspelen, dit moet altijd terugkomen in je instrumenten. Naast de theorie in de inburgeringslessen moet je de taal leren in de praktijk, bijvoorbeeld via een werkervaringsplaats. Dat bevordert ook de participatie en vult iemands week."* Om deze redenen zet de gemeente in op taalstages: stages bij werkgevers waar het niet zozeer om de werkzaamheden gaat, maar waarbij het leren van de taal het hoofddoel is.

Een ander regulier instrument dat de gemeente inzet, is de werktraining. Deze is op maat gemaakt voor statushouders door het taalgebruik te versimpelen, en veel aandacht te besteden aan cultuur op de Nederlandse werkvloer en in sollicitatiegesprekken.



2 Uit: Assessment voor vluchtelingen: NOA



Elianne de Geus: "De werkcultuur hier is vaak anders; in de training leren statushouders bijvoorbeeld dat je in Nederland vragen mag stellen aan je leidinggevende, dat dat gewaardeerd wordt." Ook werkervaringsplekken behoren tot de mogelijkheden. Bovendien zet de gemeente vrijwilligerswerk in, maar werkervaringsplekken genieten de voorkeur. "Op vrijwilligerswerk hebben we weinig zicht. Bovendien is het vrijblijvender en minder intensief, en heeft het daardoor wellicht minder effect." Een knelpunt dat de gemeente ondervindt, is dat er op het moment nog onvoldoende instrumenten zijn om statushouders naar de arbeidsmarkt te begeleiden. Een belangrijk onderdeel daarvan is dat meer werkgevers overtuigd moeten worden om werkervaringsplekken en taalstages aan te bieden. "We moeten onze portefeuille uitbreiden, we moeten meer mogelijkheden kunnen aanbieden, zoals werkervaringsplekken, taalstages, combinaties met opleiding, trainingen. Of we statushouders een traject kunnen aanbieden, is heel afhankelijk van de vraag van werkgevers en de match met statushouders." Aldus Elianne de Geus

"Het is in het belang van de cliënt dat mensen vanuit verschillende rollen samenwerken om samen tot de best mogelijke oplossing te komen."

Samenwerking met werkgevers

In Utrecht werken twee organisaties die het contact met de werkgevers verzorgen: het Werkgeversservicepunt van de gemeente en de Social Impact factory. Het team statushouders heeft nauw contact met beide partijen. Succesfactor is dat de partijen al veel connecties hebben met bedrijven, en het daardoor gemakkelijker is om de doelgroep statushouders ook onder de aandacht te brengen. Bij bepaalde bedrijven blijkt het gemakkelijker te zijn om een werk(ervarings)plek te creëren: kleine bedrijven, sociale ondernemers, bedrijven waar werknemers of cliënten zelf ook een multiculturele achtergrond hebben en bedrijven die niet puur resultaatgericht zijn. Leidy Bosman van het Werkgeversservicepunt licht dit toe: "In een klein bedrijf kun je snel schakelen: een vluchteling komt langs voor een gesprek, het klikt en iemand kan beginnen. Ook zijn er hier veel kleine ondernemers, zoals kappers, van Syrische afkomst die graag willen helpen." Maaike Broekhuis van de Social Impact Factory werkt samen met sociale ondernemers: "Sociale ondernemingen zijn erop ingericht mensen te begeleiden, en hebben ook een sterke motivatie om mensen te helpen."

Beide partijen merken dat voor een groot deel van de groep een betaalde baan nog niet direct aan de orde is, de inzet is voornamelijk gericht op werkervaringsplekken. Leidy Bosman: "De belangrijkste reden hiervoor is dat vluchtelingen de taal nog niet goed spreken. Ook zijn ze niet fulltime beschikbaar vanwege taallessen in het kader van de inburgering. Vluchtelingen willen vooral oefenen met de taal en een beeld krijgen van het werken in Nederland." Er zijn wel betaalde banen maar, zo geven beide instellingen aan, dit is voornamelijk laaggeschoold werk.

Om vluchtelingen naar de arbeidsmarkt te begeleiden, richt het Werkgeversservicepunt soms aparte trajecten in voor mensen met een bepaald beroep. Leidy Bosman: "Veel statushouders hebben een achtergrond als docent, kapper of apotheker. Voor alle docenten kunnen wij, in samenwerking met werkgevers en de onderwijsinstelling, een apart programma opzetten: wat hebben deze mensen nodig om weer in hun oude beroep aan de slag te gaan? Het is niet haalbaar om dit voor individuen te doen, daarom kijken we naar groepen en vragen we ook in de regio uit welke beroepen mensen hadden."

Ten slotte werkt de gemeente met alle betrokken partijen actief aan ontmoeting tussen werkgevers en statushouders, door een bijeenkomst te organiseren voor werkgevers (die werkervaringsplekken aan willen bieden) en vluchtelingen.

Inzet op opleiding

De gemeente biedt statushouders veel kansen een opleiding te volgen. Dit sluit aan bij het beleid voor alle inwoners, vertelt Frank Kentin, teamleider van de unit werk voor statushouders: "In Utrecht vinden we het belangrijk dat iedereen een startkwalificatie heeft, zodat ze daarna makkelijker een baan kunnen vinden, en dat ze een papiertje hebben zodat ze - ook als ze een nieuwe baan moeten zoeken - goed verder kunnen. Dit is de visie van het brede Utrechtse beleid: jongeren zonder startkwalificatie gaan in eerste instantie een opleiding doen en geen simpel baantje." Ook voor statushouders boven de 30 jaar is het mogelijk om – in het kader van maatwerk – een jaar te studeren met behoud van uitkering. De gemeente werkt (via een convenant) samen met Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF. Vluchtelingen kunnen via deze regeling studeren met behoud van uitkering. Ook werkt de gemeente Utrecht mee aan een pre-bachelortraject voor statushouders, dat gericht is op een snelle toelating via studie naar de arbeidsmarkt. Op het moment is de gemeente in gesprek met ROC's om inburgering en opleiding tegelijk aan te bieden, via volledig geïntegreerde trajecten.



Regie op monitoring statushouders

Essentieel voor de arbeidstoeleiding van statushouders is het kunnen monitoren van de voortgang, aldus de gemeente. Elianne de Geus: *"Wij moeten kunnen weten wat de voortgang is betreffende inburgering en werkervaring om te weten wanneer iemand klaar is voor de volgende stap."* Het monitoren blijkt gemakkelijker bij werkervaringsplekken dan bij vrijwilligerswerk. De Geus: *"We hebben minder regie en zicht op vrijwilligerswerk dan op werkervaringsplaatsen, want bij een werkervaringsplaats gaat de werkgever een contract met de gemeente aan."* Ook inzicht in de voortgang bij de inburgering is belangrijk. Knelpunt is hierbij dat de gemeente geen formele bevoegdheid heeft met betrekking tot de inburgering. De gemeente Utrecht probeert hier toch enige regie over te voeren door te overleggen met de aanbieders van inburgeringscursussen, en door statushouders advies te bieden over het te kiezen type taalschool (op welke tijdstippen geeft de school les, op welk niveau en dergelijke). Voorheen lag deze adviesfunctie bij VluchtelingenWerk, de gemeente wil dit nu, in de gezamenlijke intake, samen op gaan pakken.

Drie tips voor gemeenten: hoe kun je de regie voeren op arbeidstoeleiding?

Tips van de gemeente Utrecht :

- Intensiveer de samenwerking met taalscholen. Voer de druk op taalscholen op om zicht te krijgen op de voortgang van de inburgering.
- Investeer in het betrekken van werkgevers. Er is veel betrokkenheid vanuit werkgevers, mobiliseer die maatschappelijke betrokkenheid.
- Investeer in de samenwerking met VluchtelingenWerk. Voer zowel overleg op beleidsniveau als operationeel niveau, en betrek ze in de beleidsvorming. Ga uit van hetgeen jullie verbindt, het gedeelde doel.

Meer weten over de aanpak van de gemeente Utrecht?

Contactpersoon gemeente Utrecht

Naam: Marijke de Jong

Functie: Adviseur/projectleider Werk en Inkomen voor statushouders

E-mailadres: marijke.de.jong@utrecht.nl

Deze beschrijving is gemaakt door Kennisplatform Integratie & Samenleving. De factsheet is onderdeel van een onderzoek over arbeidstoeleiding van vluchtelingen. Wij spraken in het najaar van 2016 met medewerkers bij de afdeling Werk, Participatie & Inkomen en Economie van de gemeente Amsterdam. We danken alle betrokkenen voor hun medewerking aan dit onderzoek.



Colofon

Financier: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Auteurs: I.D. Razenberg, MSc
Drs. M.J. de Gruijter
Ontwerp: Design Effects
Opmaak: Ontwerppartners.nl
Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving /Verwey-Jonker Instituut
Kromme Nieuwegracht 6
3512 HG Utrecht
T (030) 230 07 99
E secr@verwey-jonker.nl
I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via de website van het Kennisplatform Integratie & Samenleving: <http://www.kis.nl>.

ISBN 978-90-5830-796-5

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2017.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

KENNISPLATFORM INTEGRATIE & SAMENLEVING

Kennisplatform Integratie & Samenleving doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. Daarnaast staat het platform open voor vragen, signalen en meningen en formuleert daar naar beste vermogen een antwoord op.

Deze kennisuitwisseling is bedoeld om een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving.

Blijf op de hoogte van alle projecten, vragen en antwoorden en andere kennisuitwisseling via www.kis.nl, de [nieuwsbrief](#), [Twitter](#) en [LinkedIn](#).

Kennisplatform Integratie & Samenleving is een programma van het Verwey-Jonker Instituut en Movisie

T 030 230 32 60 E info@kis.nl I www.kis.nl





FACTSHEET

Westland: gewoon beginnen

‘Werk staat centraal’, aldus de gemeente Westland. Uitgangspunt is dat het reguliere beleid vanuit de Participatiewet ook voor statushouders wordt ingezet. Het toeleiden naar de arbeidsmarkt van statushouders wordt uitgevoerd door het sociaal werkbedrijf in de gemeente, dat ook andere groepen richting de arbeidsmarkt begeleidt. Statushouders gaan al na drie weken aan de slag op een werkervaringsplek.



De aanpak van de gemeente Westland

De aanpak van de gemeente Westland kenmerkt zich door een snelle start op de arbeidsmarkt en de uitbesteding aan het sociaal werkbedrijf in de gemeente. Laura Hornick is beleidsmedewerker bij de gemeente: *“Statushouders worden net zo behandeld als alle andere inwoners van het Westland. We zien ze als inwoners van de gemeente, dus ook voor statushouders is het de bedoeling dat ze zo snel mogelijk aan het werk gaan.”* De arbeidstoeleiding ligt bij het sociaal werkbedrijf in de gemeente, dat ook voor andere groepen de uitvoering doet. Het sociaal werkbedrijf Patijnenburg heeft voor vluchtelingen het project Meetellen en Meedoen opgesteld, een ‘doe-aanpak’ waarbinnen statushouders praktische begeleiding krijgen bij de inburgering en huisvesting en naar werk(ervaringsplekken) worden begeleid.

“De inzet is om nieuwe statushouders zo snel mogelijk te begeleiden naar werk zodat zij kunnen integreren in de Westlandse samenleving” vertelt Sanne van Schoote, projectleider statushouders bij Patijnenburg. Voor recent gearriveerde statushouders start de toeleiding naar werk na drie weken, met een intake in de werkplaats van het sociaal werkbedrijf. De meeste vluchtelingen gaan eerst aan de slag in de productiehallen van het sociaal werkbedrijf zelf, en stromen van daar uit naar werkervaringsplekken bij bedrijven. De accountmanagers van Patijnenburg zetten in op het creëren van werkervaringsplekken voor statushouders bij deze bedrijven.

In het Westland, waar veel glastuinbouwbedrijven gevestigd zijn, is veel werkgelegenheid. Er is een grote vraag naar productiewerk, en werkgevers zijn gewend om met migranten te werken. Voor Poolse arbeidsmigranten zijn al instrumenten ontwikkeld, zoals taalcursussen op de werkvloer. Patijnenburg werkt samen met bedrijven om dit ook voor vluchtelingen te ontwikkelen. Naast taalcursussen stimuleert Patijnenburg ook

opleidingen op het werk. Dit zijn vaak eenvoudige trainingen, bijvoorbeeld het leren omgaan met een heftruck. Dit gebeurt vrijwel altijd in cofinanciering met de werkgever. Jonge statushouders die studiefinanciering kunnen krijgen, worden gestimuleerd tot het volgen van een studie en het behalen van een startkwalificatie.

Daarnaast is de gemeente samen met het sociaal werkbedrijf en de bibliotheek bezig met het opzetten van een taalmaatjesproject. *“Taal is heel belangrijk voor het vinden van een passende baan, dus willen we het taalonderwijs beter organiseren”*, aldus Laura Hornick. Deze aanpak gaat in 2017 van start.

Kenmerken van de aanpak van de gemeente Westland

- Arbeidstoeleiding via het sociale werkbedrijf.
- Bedrijfsbezoeken bij werkgevers.
- Snel starten met opdoen werkervaring.
- Begeleiding op de werkplek.



"Statushouders zijn heel gemotiveerd, dat zie je tijdens een werkbezoek. Ze stellen heel veel vragen, willen alles zien."

Ervaringen met de aanpak arbeidstoeleiding in Westland

In deze paragraaf schetsen we de ervaringen van de gemeente Westland met de arbeidstoeleiding van statushouders. We richten ons hierbij op de kenmerken van de Westlandse aanpak: arbeidstoeleiding vanuit reguliere dienstverlening, bedrijfsbezoeken bij werkgevers, snel starten met opdoen werkervaring en begeleiding op de werkplek.

Arbeidstoeleiding via het sociale werkbedrijf

De gemeente Westland behandelt statushouders als alle andere inwoners van de gemeente en de arbeidstoeleiding gebeurt daarom, net als voor de andere groepen, via het sociaal werkbedrijf in de gemeente. Voordeel hiervan is dat statushouders kunnen profiteren van bestaande structuren. *"De successen die we hebben geboekt zijn te danken aan het feit dat we met de bestaande structuur aan de slag zijn gegaan, en die hebben aangepast als het nodig was"*, aldus Sanne van Schoote. Via het project Meetellen en Meedoen van het sociaal werkbedrijf is er ruimte om maatwerk te leveren.

Een van die aanpassingen voor statushouders is dat zij de mogelijkheid hebben om twee dagen in de week te werken in plaats van dat zij voltijds beschikbaar dienen te zijn. Zo zijn inburgering en werk te combineren. Ook zijn er speciale instructies voor statushouders die nog geen Nederlands spreken.

"De successen die we hebben geboekt zijn te danken aan het feit dat we met de bestaande structuur aan de slag zijn gegaan, en die hebben aangepast als het nodig was."

Omdat wordt gewerkt vanuit een bestaande structuur, is er al een groot netwerk van werkgevers waarvan gebruikgemaakt kan worden. *"Wij kunnen bestaande contacten met werkgevers vanuit MVO Westland inzetten voor deze doelgroep"*, vertelt Sanne van Schoote. *"Daarbij hebben we in de praktijk gekeken waar werkgevers en werknemers aanvullend behoefte aan hadden."*

Knelpunt bij de inzet op arbeidstoeleiding via het sociaal werkbedrijf is dat het voor de gemeente lastiger is om regie te voeren op het hele proces van arbeidstoeleiding en de samenwerking

tussen de verschillende stakeholders. Laura Hornick: *"Wij zien de vluchtelingen zelf niet, en kunnen daarom moeilijk stroomlijnen."* Als oplossing voert de gemeente vanaf 2017 een deel van het participatieverklaringstraject zelf uit. *"Op die manier hebben we al in een vroeg stadium contact met de statushouders en kunnen we bij een terugkombijeenkomst checken hoe het staat met integratie en eventuele obstakels."*

Bedrijfsbezoeken bij werkgevers

Het sociaal werkbedrijf heeft veel contacten met werkgevers via MVO Westland, een platform waarin Westlandse ondernemers, de gemeente en Patijnenburg zich samen sterk maken voor een inclusieve arbeidsmarkt. Het sociaal werkbedrijf organiseert diverse bedrijfsbezoeken, waarbij groepjes statushouders kennismaken met bedrijven in het Westland. Hierdoor krijgen vluchtelingen een beeld van het type werk in de gemeente.¹Sanne van Schoote: *"Statushouders zijn heel gemotiveerd, dat zie je tijdens een werkbezoek. Ze stellen heel veel vragen, willen alles zien. Dat geeft werkgevers vertrouwen. Het helpt om elkaar te zien, alleen een cv is niet genoeg. Werkgevers in deze regio zijn onderling sterk verbonden. Als een werkgever enthousiast over een werkbezoek vertelt, volgen er vanzelf meer werkgevers."*

Hierbij maakt Sanne van Schoote de kanttekening dat niet alle werkgevers zitten te wachten op statushouders. *"Het vluchtelingenvraagstuk ligt heel gevoelig in Westland, dat moet je goed aanvoelen. Als werkgevers er niets in zien om een statushouder aan te nemen, dan moet je dat niet forceren."* Laura Hornick beaamt dit: *"Je moet de samenwerking zoeken met werkgevers die maatschappelijk betrokken zijn, die fijn meewerken en de mensen kunnen inzetten."*

Snel starten met opdoen van werkervaring

Kern van de Westlandse aanpak is dat statushouders meteen beginnen met werk. Al na drie weken na aankomst in de gemeente volgt een intake bij het sociaal werkbedrijf. Het intakegesprek is erop gericht om te bepalen of iemand kan werken op het niveau van de interne productiehhal van het sociaal werkbedrijf, de eerste stap richting werk. *"In onze productiehallen kunnen vluchtelingen vaardigheden en werkritme opdoen en oefenen met de taal"*, aldus Sanne van Schoote. *"Daarna kijken we of iemand klaar is voor de volgende stap, zoals een leerwerktraject of stage."* Deze werkervaringsplekken zijn een essentiële stap op weg naar betaalde arbeid, heeft het sociaal werkbedrijf gemerkt. *"Zonder onbetaalde arbeid kom je er niet. De leerwerktrajecten zorgen ervoor dat er vertrouwen bij werkgevers ontstaat om mensen een contract aan te bieden."*

¹ Bron: Methodiekomschrijving Meetellen en Meedoen



De plekken die aangeboden worden, zijn veelal plekken voor laaggeschoolde arbeid. Laura Hornick: *“Het is jammer dat er in de aanpak minder aandacht is voor kansen voor hoogopgeleide statushouders. Diverse statushouders zijn heel ambitieus, de kunst is om die werklust vast te houden. Zo zou het mooi zijn om passend werk te creëren voor statushouders die het liefst vijf dagen in de week naar school gaan. Dat is nu nog niet mogelijk.”* Binnen de huidige aanpak ziet Sanne van Schoote dat er ook voor hoogopgeleiden kansen zijn, maar dit kost meer tijd: *“Mensen beginnen inderdaad onderaan. Maar in de Westlandse bedrijven is ook veel werk voor midden- en hoogopgeleide mensen, het is hightech wat hier gebeurt. Wij gaan ervan uit dat een deel van de mensen onderaan moet beginnen, en later kan doorstromen. Bij plaatsing kijken we altijd naar iemands vooropleiding en wat er mogelijk is.”* Ook Sanne van Schoote ziet dat vluchtelingen zelf niet altijd blij zijn met het productiewerk. *“Mensen kunnen gedemotiveerd raken van het werk. Het is daarom heel belangrijk om uit te leggen dat dit onderdeel is van een traject richting werk. Daarnaast helpt het dat we mensen echt meenemen naar bedrijven en ze meteen kennis laten maken met het werk in onze eigen productiehallen.”*

Knelpunt bij het doen van betaald werk of werkervaringsplekken is de inburgering, geeft Sanne aan. *“In het Westland is er maar een aanbieder van inburgeringscursussen. Dit vraagt veel flexibiliteit van werkgevers, die zich moet aanpassen aan de dagen en uren waarop de statushouder in de klas moet zitten. Dit is lastig in deze branche: werkgevers hebben vaak mensen nodig die hele dagen kunnen werken.”*

Begeleiding op de werkplek

Sociaal Werkbedrijf Patijnenburg biedt statushouders begeleiding tijdens hun werkzaamheden. Jobcoaches en productieiders voeren die begeleiding uit. Jobcoaches begeleiden statushouders gedurende het traject, en in de productieheden van

Drie tips voor gemeenten: hoe kun je de regie voeren op arbeidstoeleiding?

Tips van de gemeente Westland:

- Stuur op een sterke samenwerking tussen alle partijen die met statushouders te maken hebben en zorg dat de informatievoorziening op orde is, zodat alle partijen optimaal hun rol kunnen pakken.
- Zorg dat je als gemeente de regie hebt over de toeleiding naar taal. Stem af dat taalaanbieders hun lessen op de juiste tijdstippen aanbieden, zodat het mogelijk is voor vluchtelingen om te werken.
- Faciliteer dialoog in je samenleving, om de gevoeligheid rondom statushouders te verminderen. Zet in op ontmoetingsmomenten tussen statushouders en de oorspronkelijke bewoners.

het sociaal werkbedrijf zelf staan productieiders die mensen begeleiden. *“Belangrijk hierbij”,* vertelt Sanne van Schoote, *“is geduldig zijn, en mensen structuur aanleren. Het is een kwestie van veel herhalen, blijven uitleggen wat de waarden van de Nederlandse arbeidsmarkt zijn. We hebben het bijvoorbeeld over afspraken rond op tijd komen, we leggen uit waarom dat zo belangrijk is. En als dat niet meteen lukt, dan moet je mild zijn. Het kost tijd om werknemersvaardigheden aan te leren.”* Om te waarborgen dat mensen niet alleen werknemersvaardigheden maar ook de taal leren, zorgt Patijnenburg dat er een goede verhouding is tussen statushouders en andere klanten vanuit de Participatiewet. Sanne van Schoote: *“Natuurlijk lukt dit niet altijd, want er zitten ook andere mensen in de Participatiewet die onvoldoende Nederlands spreken.”* De nadruk ligt op het aanleren van vaktaal, die nodig is om in de bedrijven in het Westland aan de slag te gaan.

Meer weten over de aanpak van de gemeente Westland?

Contactpersoon gemeente Westland

Naam: Laura Hornick

Functie: Procesregisseur Integratie en participatie vluchtelingen

E-mailadres: khornick@gemeentewestland.nl

Deze beschrijving is gemaakt door Kennisplatform Integratie & Samenleving. De factsheet is onderdeel van een onderzoek over arbeidstoeleiding van vluchtelingen. Wij spraken met een de gemeente Westland en sociaal werkbedrijf Patijnenburg. We danken alle betrokkenen voor hun medewerking aan dit onderzoek.

Colofon

Financier: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Auteurs: I.D. Razenberg, MSc
 Drs. M.J. de Gruijter
Ontwerp: Design Effects
Opmaak: Ontwerppartners.nl
Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving /Verwey-Jonker Instituut
 Kromme Nieuwegracht 6
 3512 HG Utrecht
 T (030) 230 07 99
 E secr@verwey-jonker.nl
 I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via de website van het Kennisplatform Integratie & Samenleving: <http://www.kis.nl>.

ISBN 978-90-5830-797-2

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2017.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

KENNISPLATFORM INTEGRATIE & SAMENLEVING

Kennisplatform Integratie & Samenleving doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. Daarnaast staat het platform open voor vragen, signalen en meningen en formuleert daar naar beste vermogen een antwoord op.

Deze kennisuitwisseling is bedoeld om een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving.

Blijf op de hoogte van alle projecten, vragen en antwoorden en andere kennisuitwisseling via www.kis.nl, de [nieuwsbrief](#), [Twitter](#) en [LinkedIn](#).

Kennisplatform Integratie & Samenleving is een programma van het Verwey-Jonker Instituut en Movisie

T 030 230 32 60 E info@kis.nl I www.kis.nl





FACTSHEET

Zaanstad: integrale intake

“Geen tijd verspillen, de wachttijd verkorten’, daar zet de gemeente Zaanstad op in. De gemeente is sinds 2016 actief aan de slag met de arbeidstoeleiding van statushouders, via een integrale benadering. Onderdeel van de nieuwe werkwijze is een integrale intake waarin de afdeling Werk van de gemeente, het Sociaal Wijkteam en VluchtelingenWerk gezamenlijk in gesprek gaan met de statushouder. De gemeente boekt resultaat: door de gesprekken zijn mensen geholpen richting werk, vrijwilligerswerk of opleiding, of gekoppeld aan een taalmaatje in het vakgebied. .



De aanpak van de gemeente Zaanstad

De werkwijze van de gemeente Zaanstad kenmerkt zich door een integrale aanpak en een snelle start. De gemeente is in april 2016 in pilotvorm met de nieuwe aanpak begonnen, en voert deze nu uit voor alle statushouders in de gemeente. Daarnaast start de gemeente in een nabijgelegen AZC met arbeidstoeleiding voor statushouders die nog in de opvang wonen. De gemeente wil door de nieuwe aanpak de wachttijd verkorten, legt beleidsadviseur kwetsbare doelgroepen Fian van Vlokhoven uit: *“Er is een opstapeling van wachtmomenten. Tijdens de asielprocedure, wachten op gezinshereniging, op een woning et cetera. Terwijl mensen ook al kunnen starten met de inburgering. Het is zo zonde, we willen die tijd niet verspillen.”* Daarnaast valt de aanpassing samen met een verandering in de aanpak voor reguliere bijstandsgerechtigden. *“Gezien de hoge instroom en de veranderingen die we toch al doorvoeren, vonden we dit een mooie kans om ook deze doelgroep, die we eerder nog niet in het vizier hadden, te gaan bedienen.”*

De toeleiding naar werk in de gemeente start met een integrale intake, waarbij de statushouder om tafel zit met een medewerker van de afdeling Werk, het Sociale Wijkteam en een medewerker van VluchtelingenWerk. In het intakegesprek wordt ingegaan op alle leefdomeinen (werk, zorg, contacten etc.) en stellen de partijen samen een plan van aanpak op. Na de intake wordt bepaald welke professional het voortouw neemt. Fian van Vlokhoven: *“Maatwerk is hierin heel belangrijk. Als iemand niet kan werken omdat een zorgvraag voorop staat, dan neemt het Sociale Wijkteam de lead. Als iemand richting werk begeleid kan worden, dan neemt afdeling Werk de lead.”* De gemeente maakt gebruik van een - voor de doelgroep aangepast - assessment om de huidige situatie, talenten, belemmeringen en mogelijkheden om aan werk te komen in beeld te brengen. Daarnaast is er veel aandacht voor contacten met werkgevers. Hiervoor wordt samengewerkt met de matchingsunit van de afdeling Werk, omdat daar al veel contacten met werkgevers bestaan. Ook werkt de gemeente samen met NewBees, een organisatie die zich richt op vrijwilligerswerk voor vluchtelingen.

De gemeente zet daarnaast de participatieverklaring in voor de arbeidstoeleiding van statushouders. Tijdens de pilot is gebleken dat vluchtelingen vooral hun netwerk willen uitbreiden. De participatieverklaring richt zich daarom, naast een normen-en-waardenworkshop, op lokale netwerken.

De pilotfase is inmiddels afgelopen, met een positief resultaat. Statushouders hebben een bijbaantje of een opleidingsplek gevonden en contacten opgedaan. De gemeente wil de pilot nu breder gaan uitrollen. De aanpak richt zich op verschillende groepen: recente statushouders en statushouders die al langer in de gemeente wonen. In totaal bestaat de groep die de gemeente gaat benaderen uit ongeveer 400 personen. In 2016 is de gemeente daarnaast gestart met de aanpak in een AZC in de buurt, waarbij statushouders al in het AZC beginnen met het traject van arbeidstoeleiding. In 2017 zal er een AZC in de gemeente zelf worden geopend waarin deze aanpak wordt voortgezet.



Kenmerken van de aanpak van de gemeente Zaanstad:

- De inzet van een assessment.
- Integraal intakegesprek.
- Inzet op lokale netwerken in combinatie met de participatieverklaring.
- Samenwerking met werkgevers.
- Samenwerking met aanbieders van inburgeringscursussen.

Ervaringen met arbeidstoeleiding: knelpunten en succesfactoren

In deze paragraaf schetsen we de ervaringen van de gemeente Zaanstad met de arbeidstoeleiding van statushouders. We richten ons hierbij op de volgende onderwerpen: de inzet van een assessment, integraal intakegesprek, inzet op lokale netwerken in combinatie met de participatieverklaring, samenwerking met werkgevers en contacten met aanbieders van inburgeringscursussen.

De inzet van een assessment

De gemeente Zaanstad gebruikt een assessment om in te schatten of iemand klaar is voor bemiddeling naar de arbeidsmarkt. Hiervoor hanteren ze de *InCheck* van L&D Support, een online vragenlijst die een schets maakt van de huidige situatie, iemands talenten, belemmeringen en mogelijkheden om aan werk te komen. Succesfactor is dat de input uit het assessment de mogelijkheid biedt de diepte in te gaan tijdens de bespreking ervan.

Er zijn enkele randvoorwaarden waaronder de gemeente de tool inzet. Zo is het assessment beschikbaar in verschillende talen, waaronder Nederlands, Engels, Arabisch en simpel Arabisch. Per vraag kunnen mensen van taal switchen. In principe vullen statushouders de test zelf in, maar de gemeente organiseert ook momenten waarop statushouders het assessment bij de gemeente kunnen invullen. Diegenen die minder vaardig zijn met de pc worden geholpen met opstarten, inloggen, en een medewerker kan uitleggen hoe de vragenlijst werkt. Na het invullen van het assessment volgt een rapport in de voorkeurstalen. *"Doordat er tijdens het gesprek een rapport ligt, krijgen wij de kans om dieper in te gaan op bepaalde zaken"*, vertelt een medewerker van de gemeente.

"Maatwerk is hierin heel belangrijk. Als iemand niet kan werken omdat een zorgvraag voorop staat, dan neemt het Sociale Wijkteam de lead. Als iemand richting werk begeleid kan worden, dan neemt afdeling Werk de lead."

Een kanttekening plaatst de gemeente ook: het assessment is niet voor iedereen bruikbaar. Zo wordt het nog niet vaak ingezet voor vluchtelingen uit Eritrea. Afgezien van het feit dat de vragenlijst nog niet in het Tigrinya is vertaald, betwijfelt de gemeente of Eritreeërs de vragenlijst zouden begrijpen en kunnen invullen. Ook de vragen naar beroepen sluiten niet aan bij de beroepen in Eritrea. *"Het systeem in Eritrea is zo anders dan in Nederland, ook qua beroepen,"* aldus Fian van Vlokhoven. Ze legt uit hoe de gemeente het assessment inzet: *"We gebruiken het assessment bij mensen van wie we na het eerste gesprek twijfelen of werk al in zicht is. De test geeft hier meer informatie over, en geeft ook informatie over wat de state of mind van iemand is: is iemand voldoende in balans om te kunnen werken? Daarnaast biedt het assessment mogelijkheden om iemands competenties te koppelen aan verschillende beroepen, en op welke punten iemand nog moet bijleren."*

"Er was geen zicht op de doelgroep. Door de nieuwe aanpak spreken wij alle statushouders. Daar begint het mee: weten wie iemand is, wat hij kan en wil."

Integraal intakegesprek

Het belangrijkste onderdeel van de nieuwe aanpak is de integrale intake, waarbij de statushouder om tafel zit met een medewerker van de afdeling Werk, het Sociaal Wijkteam en een medewerker van VluchtelingenWerk. Uit de eerder uitgevoerde pilot kwam naar voren dat het zicht op de doelgroep en vraagarticulatie vanuit de vluchtelingen ontbrak. Maja Matosevic, projectleider integratie en participatie: *"Er was geen zicht op de doelgroep. Door de nieuwe aanpak spreken wij alle statushouders. Daar begint het mee: weten wie iemand is, wat hij kan en wil."*

Ook vanuit de vluchteling gezien is het intakegesprek een succes: vluchtelingen grijpen het moment aan om vragen stellen. In de pilotfase zijn daarmee veel mensen op een relatief gemakkelijke manier verder geholpen, aldus de gemeente. De statushouders in de pilotfase zijn bijvoorbeeld gekoppeld aan een taalmaatje in het vakgebied waarin ze willen werken, zijn vrijwilligerswerk gaan doen of een opleiding gaan volgen, van inburgeringscursus geswitcht of ze hebben een baan(tje) gevonden. Maja Matosevic: *"Wij hebben gemerkt dat de statushouders uit zichzelf niet zo snel naar de gemeente stappen, ze hebben een afwachtende houding. In de gesprekken tijdens de pilot bleek dat mensen veel vragen hebben. En vaak kan je ze makkelijk helpen."* Collega Fian van Vlokhoven voegt toe: *"Voor alle mensen die gesproken zijn in de pilot geldt: als zij het*

gesprek niet hadden gehad, dan zaten ze nog thuis. Nu zijn er allerlei activiteiten in gang gezet. Deze tijdsinvestering maakt het verschil." VluchtelingenWerk bevestigt dit: "Op deze manier wordt er echt structureel gekeken naar de participatie, voorheen gebeurde dit alleen incidenteel."

"Als gemeenten maakten wij dit jaar een omslag in denken: sneller beginnen, ook op de arbeidsmarkt. Betrek VluchtelingenWerk in je veranderproces, en neem daarbij zowel de beleidsmedewerkers als vrijwilligers mee."

Om deze resultaten te bereiken, is maatwerk het sleutelwoord. Fian van Vlokhoven: "Durf maatwerk te leveren. Als een statushouder wil ondernemen, wees als gemeente niet bang de uitdaging aan te gaan, kijk wat er mogelijk is." Als aandachtspunt van de integrale intake noemt VluchtelingenWerk opletten dat er geen dubbelingen plaatsvinden: "Vragen die in de integrale intake worden gesteld, worden ook al gesteld tijdens het intakegesprek met VluchtelingenWerk tijdens de ondertekening van het huurcontract. Dit kan je ondervangen door in de gezamenlijke intake echt te focussen op participatie." Fian van Vlokhoven benadrukt dat het erbij betrekken van belangrijke stakeholders zoals VluchtelingenWerk heel belangrijk is. "Als gemeenten maakten wij dit jaar een omslag in denken: sneller beginnen, ook op de arbeidsmarkt. Betrek VluchtelingenWerk in je veranderproces, en neem daarbij zowel de beleidsmedewerkers als vrijwilligers mee. Wij zijn bijvoorbeeld naar een bijeenkomst van vrijwilligers van VluchtelingenWerk geweest om over de nieuwe aanpak te spreken."



Inzet op lokale netwerken in combinatie met de participatieverklaring

De gemeente Zaanstad zet de participatieverklaring in voor de arbeidstoeleiding van statushouders. De participatieverklaring omvat een verplichte normen-en-waardenworkshop en richt zich daarnaast op netwerken. De gemeente kiest hiervoor omdat uit de pilot is gebleken dat vluchtelingen veel behoefte hebben aan het vormen van sociale en professionele netwerken. Die netwerken zijn zeer beperkt, vooral als het gaat om contacten met mensen die Nederlands spreken. Fian van Vlokhoven: "Wij willen de participatieverklaring, die verplicht is, zó inzetten dat statushouders er echt wat aan hebben. Daarom kiezen we voor deze invulling, die aansluit bij een behoefte van de vluchtelingen in onze gemeente." Door de workshops in de wijken te plannen, dienen zij meteen een functie van het wegwijs maken in de buurt en daarmee wil de gemeente participatie in de lokale samenleving stimuleren. Het uiteindelijke doel is tweeledig: verbetering van sociale contacten (er is ruimte voor kennismaking met de buurt en lokale organisaties) en participatie op de arbeidsmarkt. Maja Matosevic: "Mensen willen elkaar helpen, maar ze moeten elkaar zien te vinden."

Samenwerking met werkgevers

De gemeente Zaanstad zoekt actief de samenwerking met werkgevers. Hiervoor wordt de matchingsunit van de afdeling Werk ingeschakeld, die veel contacten heeft met werkgevers. Knelpunten bij het betrekken van werkgevers zijn de onbekendheid van werkgevers met de doelgroep en de onbekendheid met verschillende taalniveaus. Ook hebben werkgevers veel vragen over de doelgroep, bijvoorbeeld of ze mogen werken. De gemeente probeert de onbekendheid te doorbreken door filmpjes waarin statushouders vertellen over hun motivatie. Fian van Vlokhoven: "Die filmpjes maken het concreter. In plaats van een cv van iemand uit Syrië, ziet de werkgever een persoon die praat over wat hij wil doen. Aan de houding, aan de gebaren, zie je dat hij graag aan het werk wil. Die motivatie die zie je, die komt er op papier niet uit." Om werkgevers een indruk te geven van het taalniveau van vluchtelingen heeft de gemeente filmpjes gemaakt waarin statushouders aan het woord komen met verschillende taalniveaus. Daarnaast benadrukt de gemeente dat doorvragen op de eisen in een vacature belangrijk is. Wat betekent het als er staat dat iemand het Nederlands goed moet beheersen in woord en geschrift? Om welke werkzaamheden gaat het en welk taalniveau is daarbij nodig?



Daarnaast werkt de gemeente samen met NewBees, die vrijwilligersplekken voor vluchtelingen regelt. Annemiek Dresen merkt dat dit redelijk gemakkelijk gaat: *“Wij werken voornamelijk samen met maatschappelijke organisaties of vrijwilligersorganisaties en die doen makkelijker iets voor deze doelgroep. Daarnaast is het aanbieden van vrijwilligerswerk laagdrempeliger. We noemen het overigens ervaringsplekken, omdat vluchtelingen het zien als een plek waar ze van alles kunnen leren: hoe werkt het op de Nederlandse arbeidsmarkt, 13.00 uur is 13.00 uur et cetera.”*

Samenwerking met aanbieders van inburgeringscursussen

Bij snelle arbeidstoeleiding is afstemming met de aanbieders van inburgeringscursussen onmisbaar. De gemeente Zaanstad ging het gesprek aan met de vier aanbieders in de gemeente, en neemt een grotere rol bij de keuze van een aanbieder van inburgeringscursussen. In de integrale intake zal deze keuze aan bod komen; de gemeente zal daarover adviseren en neemt hiermee een deel van de regie weer in handen, aldus Fian van Vlokhoven: *“Omdat wij statushouders adviseren over welke aanbieder van inburgeringscursussen bij ze past, is het voor aanbieders van inburgeringscursussen belangrijk dat wij goed contact met elkaar hebben.”* De gemeente probeert bijvoorbeeld het aanbod beter af te stemmen op werkende statushouders. Zo zijn ze momenteel in gesprek met aanbieders van inburgeringscursussen over lessen in de avond, een aanbod dat tot nu toe ontbrak in de gemeente.

De gemeente pleit er daarnaast voor om al in het AZC te starten met inburgering. Dat zou betekenen dat mensen halverwege de cursus moeten switchen van aanbieder, als er een huis vrijkomt in 'hun' gemeente. *“Dit moeten we landelijk regelen, je zou bijvoorbeeld met modules kunnen werken.”* De gemeente begint hiermee in een AZC in de omgeving. In 2017 krijgt Zaanstad ook een AZC, en gaat hier dan mee verder.

Drie tips voor gemeenten: hoe kun je de regie voeren op arbeidstoeleiding?

Tips van de gemeente Zaanstad

- Ga zo vroeg mogelijk (al in het AZC) met statushouders in gesprek over wat zij kunnen en willen en over bestaande vragen. Zo blijven zij gemotiveerd en weet je wie er in de gemeente (komen) wonen, wat zij kunnen en willen betreffende werk, en welke ondersteuning er nodig is om dit te realiseren.
- Zet in op een integrale aanpak binnen de gemeente en werk nauw samen met maatschappelijke organisaties, vrijwilligers, ondernemers, Sociaal Wijkteams en aanbieders van inburgeringscursussen.
- Neem de competenties van een statushouder als uitgangspunt, alleen zo zorg je voor duurzame uitstroom. Zet indien nodig een meetinstrument ter ondersteuning in.

Meer weten over de aanpak van de gemeente Zaanstad?

Contactpersoon gemeente Zaanstad

Naam: Fian van Vlokhoven

Functie: Beleidsadviseur kwetsbare doelgroepen

E-mailadres: f.vlokhoven@zaanstad.nl

Deze beschrijving is gemaakt door Kennisplatform Integratie & Samenleving. De factsheet is onderdeel van een onderzoek over arbeidstoeleiding van vluchtelingen. Wij spraken in het najaar van 2016 met de gemeente Zaanstad, vrijwilligersorganisatie NewBees en VluchtelingenWerk. We danken alle betrokkenen voor hun medewerking aan dit onderzoek.

Colofon

Financier: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Auteurs: I.D. Razenberg, MSc
Drs. M.J. de Gruijter
Ontwerp: Design Effects
Opmaak: Ontwerppartners.nl
Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving /Verwey-Jonker Instituut
Kromme Nieuwegracht 6
3512 HG Utrecht
T (030) 230 07 99
E secr@verwey-jonker.nl
I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via de website van het Kennisplatform Integratie & Samenleving: <http://www.kis.nl>.

ISBN 978-90-5830-798-9

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2017.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

KENNISPLATFORM INTEGRATIE & SAMENLEVING

Kennisplatform Integratie & Samenleving doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. Daarnaast staat het platform open voor vragen, signalen en meningen en formuleert daar naar beste vermogen een antwoord op.

Deze kennisuitwisseling is bedoeld om een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving.

Blijf op de hoogte van alle projecten, vragen en antwoorden en andere kennisuitwisseling via www.kis.nl, de [nieuwsbrief](#), [Twitter](#) en [LinkedIn](#).

Kennisplatform Integratie & Samenleving is een programma van het Verwey-Jonker Instituut en Movisie

T 030 230 32 60 E info@kis.nl I www.kis.nl

